بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة مؤتة

القيم المهنية لدى العاملين في قطاع التمريض في محافظة الكرك وعلاقتها ببعض المتغيرات الديمغرافية

إعداد

نايف سالم الطراونة

إشراف

الدكتور يوسف أبو حميدان

٢٠٠١

القيم المهنية لدى العاملين في قطاع التمريض في محافظة الكرك وعلاقتها ببعض المتغيرات الديمغرافية

إعداد
نايف سالم الطراونة

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإرشاد النفسي والتربوي من كلية العلوم التربوية/جامعة مؤتة.

"This thesis has been submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of master in Psychological and Educational Counseling at Mutah University "

تاريخ مناقشة الرسالة :- ٢٣/٥/٢٠٠١م

اعضاء لجنة المناقشة

الدكتور يوسف ابو حميدان........................ رئيسا(   )

الدكتور رياض وريكات.............................عضوا(   )

الدكتور ماهر الدرابيع.............................عضوا(   )

فهرس المحتويات

المحتويات | الصفحة

فهرس الجداول

فهرس الملاحق

Abstrac

Professional Values for the nursing staff in Al-Karak province and their relationship with certain variables.

Prepared by: Naif Al-Tarawneh.

Supervised by:Dr. Yousef Abuhmaidan

This study aimed at investigating the hierarchy of value system for the nursing staff in Al-Karak province and it aimed at depicting the effect of Job classification, gender, work experience and the interaction between the three independent variables on the professional values.

Therefor, the researcher raised the following two questions:

1-What is the system of work values for the nuresing staff according to job classifiction,gender and experiance ?

2-Are there significant statistical differences in the scores of work values due to job classifiction,gender, experiance and interaction between the three independent variabls?

To answer these tow questions , the resercher raised four nonhypotheses each of them according to each of the independent variables and the interaction between them.

The popultion of study included all nursing staff (registerd, assistant nurse, male and female). Whose number is (919), A sample of the study is (262). (28.%) from population of study.

The main and three way analysis of variance were computerized. The results of the study showed that both (registerd and assistant nurse) were given aproximateyl same importance. For the following values:- altruism, independence, achievement, and supervisory relation. and they came in the first four locations at value system.Registered nures were

given more importance for the following values: creativity, way of life, economic return, and less importance for: prestige, associates and variety the same type, the assistant nurse were given more importance for associates , prestige creativity, way of life, surrounding ,and economic return, and both (registered and assistant) nurse were given same importance for esthetics and management which came in the last tow locations.

The results showed that both (male and female) were given approximately same importance for: altruism, and independence and they came in the first tow locations. But the others values were different in one or tow locations at value system, and both (male and female) were given same importance for esthetics and management which came in the last tow locations.

The results also, showed that both (less and more experience) were gaven same importance for: altruism and independnce and they came in the first two locations, but the other values were different in one or two locations, and both (less and more experience) were given same importance for esthetics and management which came in the last two locations. Three way analysis of variance indicated the following fidings:

There were significant statistical differences of the score of work values (II valuse) due to the difference of job classification and there were no significant statistical differenecs due to gender, experience and interaction between the three dependent variables. and there were significant statistical difference 0.05 score of values due to interaction between job classification and gender in two values:- management and security.

الخلاصة

القيم المهنية لدى العاملين في قطاع التمريض في محافظة الكرك وعلاقتها ببعض المتغيرات الديمغرافية

اعداد: نايف الطراونه

اشراف د.: يوسف ابو حميدان.

هدفت هذه الدراسة الى معرفة طبيعة هرم القيم المهنية لدى العاملين في قطاع التمريض في محافظة الكرك واثر المستوى التعليمي (التصنيف التمريضي) وذلك من خلال الاجابة على السؤالين التاليين:

١- ما طبيعة القيم المهنية السائدة عند العاملين في قطاع التمريض وفقاً لاختلاف التصنيف المهني والجنس والخبرة .

٢- هل هناك فروقاً في درجات القيم المهنية تعزى لتصنيف التمريضي والجنس والخبرة والتفاعل بين هذه المتغيرات المستقلة.

وقد تمت الاجابة على هذين السؤالين من خلال اختبار صحة اربع فرضيات صفرية فرعية تتعلق كل واحدة بمتغير من المتغيرات المستقلة والتفاعل بينها.

تكون مجتمع الدراسة من جميع ممرضين وممرضات محافظة الكر، القانونين والمساعدين وعددهم (٩١٩) ممرض وممرضة اما عينة الدراسة فقد تكونت من (٢٦٢) ممرض وممرضة اي ما نسبته (٢٨.٥٪) من مجتمع الدراسة تقريباً وللاجابة على اسئلة الدراسة تم استخدام المتوسطات الحسابية وتحليل التباين الثلاثي.

وقد اشارت النتائج الى ان كل من القانونين والمساعدين قد اعطوا اهمية متماثلة تقريباً لقيم الايثارية والاستقلال والانجاز والعلاقات الاشرافية وقد احتلت هذه القيم المراكز الاربعة الاولى على التوالي، بينما اعطى القانونين اهمية اكبر

لقيمة الابداع وطريقة الحياة والاقتصاد واهمية اقل لقيمة المكانة الاجتماعية والمشاركة والتنويع ، بينما اعطي المساعدين اهمية اكبر لقيم المشاركة والمكانة الاجتماعية، والابداع وطريقة الحياة والظروف المحيطة والاقتصاد وكذلك اعطي القانونين والمساعدين اهمية متماثلة لقيم الجمالية والادارة وقد جاءتا في المركزين الاخرين.

اما فيما يتعلق بالجنس فقد اشارت النتائج الى ان كل من الممرضين والممرضات اعطوا اهمية متماثلة تقريباً لقيم الايثارية والاستقلال وقد جاءتا في المركزين الاوليين اما بقية القيم فقد جاءت متفاوتة عن بعضها في مركز او مركزين، كذلك اعطى كلمن الممرضين والممرضات اهميه متماثلة لقيمتي الجمالية والاداره واللتين جاءتا في المركزين الاخرين.

اما فيمايتعلق بالخبرة فقد اشارت النتائج الى ان كل من ذوي الخبرة الاقل والاكثر قد اعطوا اهمية متماثلة لقيمتي الايثارية والاستقلال وقد جاءتا في المركزين الاول والثاني، اما بقية القيم فقد جاءت متفاوتة عن بعضها بمركز او مركزين كذلك اعطى كل من الفئتين اهمية متماثلة لقيمتي الجمالية والادارة اللتين جاءتا في المركزين الاخرين.

وقد اشار تحليل التباين الثلاثي الى ان هناك فروقاً في إحدى عشر قيمه عائده لمتغير التصنيف المهني في حين لم يكن هناك فروقاً تعزى للجنس والخبرة والتفاعل.

الا انه كان هناك فروقاً ذات دلاله احصائيه في قيمتي الاداره والامن تعزى للتفاعل بين التصنيف التمريضي والجنس وقد كانت الفروق في المتوسطات لصالح القانونين الذكور.

الفصل الاول

المقدمة والخلفية النظرية.

المقدمة

يعد ميدان المهنة على جانب كبير من الاهمية بالنسبة للفرد والمجتمع، لان الفرد لا يستطيع أن يعبر عن ذاته إلا من خلال العمل الذي يقوم به، فعن طريق تقدير الآخرين لانتاجية الانسان وتقديره لنفسه يتوصل إلى الرضا عن ذاته وعمله (ريجيو، ١٩٩٩). ويرى الكثير من العلماء والباحثين إن هناك ارتباطاً وثيقاً بين الرضا الوظيفي لدى الفرد من جهة وقيمة الشخصية والمهنية من جهة أخرى، ومن هؤلاء العلماء:- جرونبرغ (Grunberg) الذي يرى ان الرضا عن العمل:هو «استجابة انفعالية ايجابية نحو العمل ناتجة عن تقييم الفرد لهذا العمل في كونه يتيح له تحقيق قيمه، وأن عدم الرضا عن العمل هو استجابة انفعالية سلبيةناتجة عن تقييم الفرد لهذا العمل بأنه يتجاهل ويحبط قيمه المهنية (Grunberg and wallg P 103,1988)

إن هناك ارتباط وثيق بين قيم الفرد المهنية والرضا عن العمل فالعلاقة بينهما علاقة طردية حيث انه بتحقيق قيم الفرد المهنية يتحقق رضاه المهني وذلك ان القيم في الاصل تحتل وزناً لدى الفرد وتحقيقها يحقق رضاه المهني اذ يرى ويركز لوك (Lock) ان الرضا عن العمل يرتبط ارتباط وثيق بالفروق بين العاملين حيث يرى بأن هؤلاء العاملين يكون رضاهم عن عملهم اكبر وذلك في حال ارتباط هذ العمل مع قيمهم المهنية، كاقيمة الامن الوظيفي والاقتصاد والابداع والايثارية وغيرها من القيم، وفيما اذا كان ممتعاً وله اهداف قابلة للتحقيق، ويقدم مكافاءات عادلة ولا يتصف بالانهاك والارهاق الزائد، وله بيئة ممتعة تكفل للافراد تحقيق اهدافهم، ويتوفر به مستوى مناسب من الدعم للعاملين لتحسين مستويات دخلهم واشعارهم بتقدير ذواتهم (Lottivilleand scherman,1988)

ويرى هيـــرزبرغ (Herzberg) أن الرضـا الوظيـفي وعـدمـه ظاهرتان مـختلفتان تنتـجان عن مصادر مـختلفة، حيث ترتبط مشاعر الفرد الايجابية نحو العمل بقيم مهنية كالانجاز والمكانة والمسؤولية والعلاقات الشخصية مع المشرفين وعوامل اخرى كطبيعة العمل نفسه. ومن أهم العوامل التي ارتبطت بالمشاعر السلبيـة الاجر(قيـمـة الا قـتصـاد) والراحة الجسدية (قيمة ظروف العمل) والعلاقات الاجتماعية في العمل (قيمة المشاركة) (Herzberg, Mausnen and snyderman, 1985).

كما ويرتبط النمو المهني لدى الفرد بقيمه المهنية، حيث يرى جينزبرغ (Ginzberg) إن النمو والتطور والاختيار المهني يتاثركل منهم بقيم الفرد لأن كل مهنة تغلب عليها قيم معينة، وإذا اتفقت قيم الفرد مع القيم المهنية تصبح عاملاً ايجابياً لصالح الفرد، فهو يفترض أن الفرد يمر بمراحل نمو مهني مـختلفة، منها مرحلة القيم، والتي تتكون في الفترة الواقعة بين ١٥-١٦ سنة، حيث يدرك الفرد القيم التي يتيحها مجال العمل ومدى اختلاف القيم من مجال مهني لآخر، فبعض المهن تتميز بقيم انسانية، واخرى بقيم مادية، وهكذا، وهذا يساعد الفرد في تحديد نوعية العمل والجهد المطلوب لأدائه، وفي التخطيط لمهنة المستقبل (ابو عيطه، ١٩٩٧).

ان التخطيط لمهنة المتسقبل يعني في النهائية اختيار مهنة ما حيث يرى سوبر أن اختيار المهنة يعتمد على النضج المهني، واختيار المهنة ، حيث يكون سليماً إذا كان هناك توافق وانسجام بين قدرات الفرد واستعداداته وقيمه وسمات شخصيته من جهة ومطالب المهنة من جهة أخرى (Zunker , 1981).

فحتى يكون هناك قدرة لدى الفرد على اتخاذ القرار المهني المناسب فهو بحاجة الى أن يتوافر لديه معلومات كافية عن نفسه وعن امكاناته وقدراته بالاضافةإلى معلومات عن المهن المختلفة، والقيم المهنية لأنها تعتبر من أهم المعلومات التي يجب أن يتعرف عليها الفرد سواء قيمه المهنية أو قيم المهن

المختلفة (Sharrell, 1959).

وبالرجوع إلى طبيعة التوجيه والارشاد المهني، فهو يتضمن ثلاثة محاور مهمة جداً والتي تساعد على الرضا والتكيف المهني وهي :-

أ- تحليل الفرد ومعرفة قدراته واستعداداته وذكاءه وميوله وقيمه وخبراته .

ب- تحليل المهن ومعرفة متطلباتها وظروفها وملابساتها والقدرات والمعارف والمهارة اللازمة (القيم المهنية) للنجاح والتفوق فيها.

ج- المواءمة أو المزاوجة بين الفرد والمهنة.

إن افتقار احد اركان هذه المحاور يؤدي إلى الضرر بالفرد والمجتمع، وهذا يجعل الفرد غير قادر على الاتزان الانفعالي الاجتماعي والتكيف السليم مع العمل (العيسوى، ١٩٨٦).

وبما أن القيم المهنية تعتبر من أهم المعلومات التي يجب أن يتعرف الفرد عليها، بحيث تلعب دوراً هاماً في اختياره المهني، لذا فإن هناك أهمية كبيرة للقيم في مجال الارشاد المهني، وعملية الارشاد النفسي بشكل عام تتأثر بقيم واتجاهات كل من المرشد والمسترشد. فقد تبين أن الهرم القيمي الذي يتبناه المرشد والمسترشد يؤثر في النتائج النهائية لعملية الارشاد ،وتبين كذلك أن استمرار المسترشد أو عدم استمراره في عملية الارشاد يتوقف على درجة التشابه والاختلاف بين قيمه وقيم المرشد (Rokeach,1973).

ومن أهم القيم التي يعنى بها الارشاد المهني، القيم الاجتماعية للفرد ،حيث تبين أن هناك تأثير للقيم الاجتماعية على نوع التعليم الذي يفضله الافراد فتبعاً للنظرة الاجتماعية للعمل (الفني أو الحرفي) يتجه الافراد بدورهم إلى الاقبال على نوع التعليم الذي يكفل لهم بعد التخرج الحصول على المهنة المفضلة والمحترمة من وجهة نظر القيم السائدة في المجتمع ،،حيث تعد هذه القيم بمثابة محددات لاختيار الفرد لمهنة معينة، وتحديد مساره المهني على المدى الطويل، لذلك يجب أن يهتم المسؤولون والمخططون بالمقارنة بين قدرات الفرد واهتماماته

من ناحية وقيمه من ناحية أخرى ، بشكل يتيح للأفراد اختيار مسارهم المهني في ضوء رؤية واضحة لميولهم وقدراتهم وقيمهم وللأدوار المتوقعة منهم (خليفة ١٩٩٢،).

وحتى تتبين أهمية القيم بالنسبة للفرد فإنه من الجدير التعرف على طبيعة القيم وتعريفها الاجرائي.

طبيعة القيم

ان كلمة قيمة تدل على ان الشيء يحمل في ذاته منفعة او وزناًاو ثمناً. كلمة قيم هي جمع كلمةقيمة وتدل على انواع المعتقدات التي يحملها شخص او مجموعه او مجتمع باسره ويعتبرها مهمة ويلتزم بها وتحدد له عادة الصواب من الخطأ والصالح من الطالح والجيد من السيء والمقبول من المرفوض في السلوك الانساني. (المغربي، ١٩٩٥، ص١٥٨).

إن اي تصور لطبيعة القيم، إذا اردنا أن يكون مثمراً من الناحيةالعلمية فإنه يجب أن يخضع لعدد من المعايير وهي:-

١- أن يكون هذ التصور قابلاً للتعريف الاجرائي.

٢- أن يتم توضيح القيمة في ضوء الفروق والعلاقات بينها وبين مفاهيم اساسية أخرى، مثل الاتجاهات والمعايير الاجتماعية والحاجات.

٣- أن يتجنب هذا التصور المصطلحات الغامضة ذات المدلول الفلسفي.

٤- أن يساعد هذ التصورالباحثين على دراسةالقيم بطريقة علمية موضوعية بمعنى أن يسهل عملية قياس القيم بطريقة منظمة (محمد، أحمد، حلبي، ١٩٨٣).

المنظور الاجرائي للقيم:-

القيم هي مجموعة من الاحكام المعيارية المتصلة بأمور واقعية يكتسبها الفرد من خلال تفاعله مع المواقف والخبرات المختلفة عبر عملية التعلم وهي تتصف بثبات نسبي، وتشترط قبولاً من جماعة اجتماعية معينة، وهي تمثل

موجهات للاشخاص، حيث تتجسد في سلوكهم واهتماماتهم واتجاهاتهم (البطش، جبريل، ١٩٩١).

عناصر القيم

تنطوي القيم على ثلاثة عناصر هي:-

١. العنصر المعرفي: فالزعم بأن شخصاً ما يتبنى قيمة معينة إنما يعني أنه «يعرف» الطريق الصحيح للسلوك الذي ينبغي اتباعه من أجل تحقيق هذه القيمة.

٢. العنصر العاطفي (الانفعالي): فالقيمة تتضمن جانباً عاطفياً حيث يستشعر الفرد مشاعر معينة ازاءها، وتتجلى هذه المشاعر في موافقته على كل ما يتسق مع هذه القيمة،ويدعم موافقته على مايخالفها.

٣- العنصر السلوكي:- وذلك من خلال الحقيقةالتي مؤداها، أن القيم هي متغيرات وسيطة تحفز إلى القيام بسلوك معين حينما تستثار (محمد وأخرون، ١٩٨٣).

وبعد أن تم عرض طبيعة القيم والمنظور الاجرائي لها، فإنه من الاهمية بمكان أن يتم التعرف على تصنيف القيم، ومن خلال التصنيف التالي يلاحظ أن القيم المهنية والمقاسة في هذه الدراسة حسب مقياس سوبر، تكاد أن تتكون من القيم الاساسية التي صنفها البورت وهي ستة أنواع:-

١. القيم النظرية:- وتدل على رغبة عقلية لاكتشاف الحقيقة واسباب حدوثها بشكل تطبيقي منظم كالابداع.

٢. القيم الاقتصادية:- وتتمثل بحب العمل وتكوين اتجاهات عملية كالانتاجية، والأمن الوظيفي.

٣.القيم الجمالية:- التأكيد على الاستمتاع بالشكل والتناسق والجمال والفن بحيث يكون ذلك غاية في حد ذاته.

٤. القيم الاجتماعية:- التعلق بالاخرين وحبهم، إذ ينصب الاهتمام بالعلاقات

الانسانية كاحترام الآخرين والعطف على الفقراء والتوجه نحو مساعدة الغير..

٥. القيم السياسية:- حب القوة والنفوذ والاستقلالية سواء على مستوى الفرد أو الجماعة، .كالحرية في اتخاذ القرار المهني والاستقلال وليس من الضروري أن يرتبط ذلك بالمجال السياسي.

٦.القيم الدينية:- رغبة خفية للاندماج مع بعض الحقائق العليا أو السامية كنقاء الضمير(عبدالرحمن، ١٩٩٨).

وبما أن هناك قيم نظرية واقتصادية وجمالية واجتماعية وسياسية ودينية، فإن لهذه القيم مصادر يمكن للفرد اكتسابها من خلالها، ويتفق العلماء على أن أهم مصادر القيم هي:-

- المصدر الاجتماعي:- فالفرد جزء من المجتمع الذي يعيش فيه، وعلى ذلك فإن قيم الافراد تختلف باختلاف المجتمعات التي ينتمون إليها.

- المصدر الديني:- يعتبر المصدر الرئيسي لكثير من القيم الانسانية، ففي مجال العمل، فالدين نظم العلاقة بين الرئيس والمرؤوس من حيث السلطةوالمسؤولية والطاعة والأجر.

- الخبرة:- تستمد القيم اهميتها ووزنها من خبرات الفرد. فالسجين له تقدير اكبر لقيمة الحرية من الشخص الطليق الذي لم يذق طعم الحرمان من حريته.

- جماعة العمل:- التركيز هنا ينصب على القيم والاخلاقيات التي تقررها الجماعة في مكان العمل والتي تتعلق بالعمل نفسه وبظروفه، فجماعة العمل تكون مع مرور الزمن تقاليد وعادات وقيم خاصة بها تفرضها على اعضائها (المغربي، ١٩٩٥).

وتجدر الاشارة هنا إلى قياس القيم بشكل عام، إذا أن هناك اتفاقاً بين العاملين في مجال قياس القيم حول النقاط التالية فيما يتعلق بمفهوم القيمة:-

١- القيمة تتضمن تفسيراً لما هو جيد وسيء واجراء احكام حول الايجابية والسلبية والميل وعدم الميل ،الانجذاب والاحجام.

٢- القيمة تمثل مستوى عالي من التجريد.

٣- القيمة لها تاثير سببي على السلوك وسمات الشخصية.

٤-القيمة تمتاز بأنها اكثر ديموية واكثر مقاومة للتغير مقارنة بالسمات الاخرى للشخصية.

٥- القيمة تقدم كمعيار من اجل اتخاذ القرارات واجراء الاختبارات.

٦- الجزء الاكبر من القيم متعلم يتم اكتسابه من خلال الثقافة والخبرة (البطش، جبريل، ١٩٩١).

ونظراً لأن الدراسة الحالية تهدف كذلك الى الكشف عن مدى الاختلاف في ترتيب القيم المهنية حسب أهميتها واولويتها لدى العاملين في قطاع التمريض باختلاف مستواهم التعليمي والجنس والخبرة لذا فإنه سيتم عرض ملخص لفمهوم الهرم القيمي كالتالي :

مفهوم الهرم القيمي (نسق القيم Value system).

هناك مجموعة من القيم التي يتبناها الفرد أو افراد المجتمع، ويحكم سلوكه أو سلوكهم دون الوعي بذلك وهو إطار على هيئة سلم تتدرج مكوناته تبعاً لأولويتها ولأهميتها(Wolman,1975).

وهذا السلم الهرمي تترتب فيه القيم حسب أهميتها بالنسبة للفرد وذلك من خلال ثلاثة مراحل أو مستويات أوضحها كراثول وزملاؤه (Krathwohl et al, 1965) المشار إليه في (خليفة،١٩٩٢):-

- المستوى الاول:- مستوى التقبل(Acceptance level) وهو ادنى المستويات ويتضمن الاعتقاد بأهمية قيمة معينة اكثر من غيرها.و المستوى الثاني:- مستوى التفضيل (Preference level) ويشير إلى تفضيل الفرد لقيم معينة وإعطائها أهمية والمستوى الثالث:- مستوى الالتزام (Commitment level) وهو اعلى درجات اليقين،حيث الشعور بأن الخروج عن قيمة معينة سوف يخالف المعايير السائدة.(خليفة ،١٩٩٢).

وبناء على الطريقة التي يتم من خلالها بناء أو ترتيب القيم المهنية وفقاً لأهميتها بالنسبة للفرد، فإن اكتساب الهرم القيمي وبناءه يتأثر بعدد من العوامل والتي تعتبر بحد ذاتها محددات اجتماعية تؤثر في اكتساب ذلك الهرم ومن هذه العوامل التي اشار اليها مجموعةمن المختصين في هذا المجال.

اولاً:-المستوى التعليمي.

يعتبر مستوى التعليم متغيراً حاسماً وذا أهمية، فلقد اشارت العديد من الدراسات إلى أن هناك فجوة في القيم Valua gap بين ذوي التعليم المنخفض والمرتفع في مستوى قيمة التعليم، إذ تبين أن ٢٥ قيمة ميزت بوضوح بين المستويات التعليميه المختلفة، مما يشير إلى أهمية متغير التعليم في علاقته بالقيم(Rokeach,1973).

ثانياً:- الجنس.

يرى الباحثون أن الجنس يؤثر في القيم التي يتبناها الفرد، ويعود ذلك لاختلاف الدور الجنسي والمعايير التي يحددها المجتمع لكل جنس، وأن هناك نوعاً من التنميط الاجتماعي لدور كل جنس وما يتوقع منه، حيث تبين أن الاناث يحصلن على درجات مرتفعة على القيم الجمالية والدينية والاجتماعية عن الذكور وعلى درجات منخفضة على القيم الاقتصادية والسياسية (Moon,1985)

كما أن هناك فروقاً في البناء أو الهرم القيمي لكل من الاناث والذكور حيث تعطي الاناث أهمية اكبر لبعض القيم عن الذكور فالنساء اكثر توجهاً نحو القيم الدينية، والسعادة الشخصية والحياة الخالية من الصراع والذكور وأكثر توجهاً مادياً نحو الانجاز والتفكير واستخدام المنطق. ويرجع ذلك في الغالب إلى ظروف التنشئة الاجتماعية لكلا الجنسين داخل المجتمعات الصناعية حيث تقوم تنشئة الرجال على اساس تقليدي، على اعتبار أن لهم دوراً سياسياً فيما يتعلق بكسب الرزق، (Rokeach,1973).

لقد ثبت أن عامل الجنس من العوامل التي تؤثر في قيم الفرد المهنية وبالتالي على اتخاذ قرار مهني مناسب، وهذا يعود إلى قيم المجتمع والتي تعتبر مصدراً من مصادر قيم الفرد اكثر من كونه يعود إلى اختلاف القدرات الجسمية والعقلية بين الجنسين، فالنساء في الولايات المتحدة الامريكية يعملن في اعمال البيع والاعمال الكتابية، بينما يعمل الرجل بشكل أكبر في مهنة الطب والهندسة، وهذا يعود إلى ثقافة المجتمع والقيم السائدة فيه (Eumka,1985).

ثالثاً:-المستوى الاقتصادي (الدخل).

لقد تبين أن هناك فروقاً بين المستويات الاقتصادية فيما يتعلق بترتيب بعض القيم داخل الهرم القيمي، كما أن هناك اتفاقاً بين المستويات الماديةالمختلفة على أهمية القيمة الدينية، وعدم التركيز على القيمتين النظرية والجمالية (عبدالعال،١٩٧٦).

وقد تبين أن الافراد ذوي الدخل المنخفض يعطون أهمية اكبر لقيم التدين، والصداقة، والتسامح الطاعة، والتهذب،في حين أن الافراد ذوي الدخل المرتفع يعطون أهمية لقيم الانجاز، والأمن والكفاءة (Roceach,1975)، فالأمهات ذوات المستويات الاقتصادية الاجتماعية المرتفعة يعطين أهمية اكبرلقيم اعتبار الاخرين، وحب الاستطلاع وضبط النفس والمتعة كما يعملن على غرس هذه القيم في ابناءهن ، في حين تعطي الامهات ذوات المستوى الاقتصادي المنخفض أهمية اكبر لقيمتي الطاعة والنظافة (خليفة، ١٩٩٢).

رابعاً: الخبرة:-

إن الرضى الوظيفي يرتبط بقيم الفرد المهنية حيث أنه بتحقيق القيم المهنية، فإن ذلك يمكن أن يؤدي إلى تحقيق الرضى الوظيفي، فقد وجد (لامبث) (lambeth,1986) إن الرضى الوظيفي يزداد بازدياد العمر والخبرة.

ويذكر جون وكينث (John,keith1989) إن العاملين يميلون حين يكبروا في السن إلى أن يكونوا أكثر رضى عن اعمالهم ويعود ذلك لعدة اسباب مثل هبوط

التوقعات والتكيف مع اوضاع العمل بسبب زيادة الخبرة فيه، في الوقت الذي يكون فيه العاملون الشباب أقل رضى عن اعمالهم بسبب ارتفاع توقعاتهم وقلة تكيفهم

كما وجد سنايدر ومايو(Snyder & Mayo,1991) أن العاملين كبار السن كانوا أكثر رضى من العاملين الشباب لأنه كان لديهم الوقت والخبرة والفرصة للحصول على اعمال مرضية اكثر.

وبما ان المجتمع مجماعة العمل يعتبران من المصادر التي يكتسب الفرد من خلالها القيم المهنية فتجدر الاشارةهنا الى مفهوم الجماعة او النمط الجماعي والذي يكون في مهنة التمريض اقرب الى مفهوم كولي عالم الاجتماع والذي ينص على أن الجماعات الاولية أو المشاركين تعني جماعة الافراد المنتمين الى مهنة التمريض فعلى غرار الجماعة الاولية تعمل الجماعة التمريضية على تأسيس وتشكيل الطبيعة الاجتماعية ومثاليات الفرد. والنتيجة النفسية للمشاركة القريبة (الانفعالية أو العاطفية) هي دمج الفردية في الكلية العامة بحيث يصبح جزءاً من المجموعة-بسبب عدة اهداف على الأقل- في هذه الحالة تتكون في الفرد هوية جديدة لا يدعوها «أنا» بل «نحن» لتشمل نوعاً من المحبة والتعريف بالذات الجماعية.

ومن خلال الجماعة التمريضية يكتسب الفرد فيسمى بالضمير التمريضي والذي من المفترض أن يوجد عند جميع الافراد العاملين في مهنة التمريض ماداموا يزاولونها ، أما الممرض الذي يترك مهنة التمريض ويصبح مهندساً مثلاً فإنه خلال دراسته في الهندسة ومزاولته لهذه المهنة يطور ضميراً جديداً يشترك فيه مع الجماعة الاجتماعية التي يشاركها مكانتها الاجتماعية وتحمل مسؤولية الدور الجديد والضمير التمريضي يعني مدى التزام الفرد بقيم التمريض المهني (حداد، ١٩٨٥).

يتبين مماسبق أن الضميرالتمريضي هو الذي يحكم الدور الوظيفي أو المهني الذي يقوم به الممرض، ومن هنا فإن شول مان (Shulman) يرى أنه يمكن تحليل دور الممرضة/الممرض بواسطة مفهومين:-

١-الدور الشفائي ٢- الدور العنائي.

فالوظيفة الشفائية للدور التمريضي تتمثل في العلاقات الرسمية التمريضية مع المريض بقصد الشفاء. بمعنى النظر إلى دور الممرضة على إنه مهنة رسمية لا تدخل العاطفة فيها وتدعى عندئذ مهنة عقلانية كاملة محضة، أما الوظيفة العنائية فتشتمل على مزج العاطفة في العمل واعطاء الحماية والايثار واللطف والتفاعل الاجتماعي مع المريض وأن يعرف الممرض نفسه للمريض بالممارسة الانسانية. فينظر عندئذ لدور الممرضة من زاوية أنها ملاك الرحمة. فالوظيفة الاولى تبدو آلية أما الوظيفة الثانية فتبدو انسانية مهنية لذا فإن كل منهما تعتبر وظيفة منفصلة عن الاخرى والوظيفة الثانية هي التي تمثل حقيقة العمل التمريضي .

وغالباً ما توجد علاقة بين قرب الممرض من المريض ومركزه التمريضي فكلما اقترب الممرض من المريض يكون مركزه التمريضي أقل على سلم الوظائف التمريضيه (حداد، ١٩٨٥).

مما تقدم جاءت هذه الدراسة لتلقي الضوء على القيم المهنية لدى العاملين في قطاع التمريض تحت تأثير عامل الجنس، والمؤهل العلمي (التعليم) والخبرة، فهذه الدراسة هي بمثابة تساؤل:هل حقاً تكتسب قيم المهنة تحت تأثير التعليم والخبرة ومدى التزام الكادر التمريضي بهذه القيم تحت تأثير تلك العوامل ايضاً.

فالعناية التمريضية هي، بجانب كونها مهنة أولية للعناية بالمريض،فهي كذلك خدمة اجتماعية، لذا وحتى تتطور هذه المهنة فيتمكن اصحابها من القيام بمسؤولياتهم كما ينبغي، فإنه من الضروري أن يتم تطوير مجالاتها إلى مجالات بحث ودراسة ليكتشف كنهها ويتم تحليلها للوصول بها إلى المستوى المطلوب.

وفي هذا الصدد، فإن لعلم النفس اكبر الدور في دراسة واقع التمريض والعمل من خلال البحث وتقديم الافكار العلمية القيمة لأعضاء هذه المهنة، وهذه الدراسة هي محاولة لدراسة جانب من جوانب الواقع التمريضي، وهو جانب حيوي يتمثل بالوقوف على مدى امتلاك العاملين في التمريض القيم المهنية التي توجه هذه المهنة فمن خلال الكشف عن مدى وجود القيم المهنية أو عدم وجودها، يمكن الوقوف على الضغوط التي تواجه الممرض، فمثلاً من خلال الكشف عن وجود أو عدم وجود قيمة الايثارية (التوجه نحو مساعدة الاخرين) عند الممرض، يمكن أن يؤدي إلى معرفة طبيعة العلاقة المهنية لذلك الممرض مع المريض، فقد اشار جرنس (Cherniss) الى أنه نتيجة لفقدان الاهتمام بالناس الذين يتعامل معهم المهني كردود فعل لضغوط العمل، فإن ذلك يؤدي إلى الاحتراق النفسي لديه (Cherniss, 1985).

إنه ومن خلال الاطلاع على ماهية (تعريف) التمريض والمهام والواجبات المناطة بالممرضة/الممرض، وكذلك الفلسفة التي يقوم عليها العمل التمريضي تتضح الاهمية في دراسة القيم المهنية لهذه المهنة الانسانية.

مهنة التمريض:-

يعتبر التمريض علم وفن ومهارة يتم من خلاله تقديم الخدمات الصحية للفرد وللمجتمع ، فهو علم لأنه يعتمد على كثير من العلوم الاساسية كعلم التشريح ووظائف الاعضاء،وهو فن ومهارة لانه يتطلب دقة في العمل وسرعه في البديهه والاداء مع الاخلاص (الخطيب،الشاعر،الدسة، ١٩٩٩).

إن مهنة التمريض تجسد المثل الانسانية العليا، من تضحية ونكران الذات وذلك بحب مساعدة الاخرين والايثار والحنان والصبر والجلد والعطف، لهذا فهي تمتاز عن غيرها من المهن، إذ تذهب مهنة التمريض إلى ابعد من ذلك ولعله من الاهمية بمكان معرفة بعض مميزات هذه المهنة لمعرفة مدى أهمية القيم المهنية التمريضية، فمن خصائص التمريض كما اوردها (لحام، الدجاني، ١٩٨٤).

١- الاخلاق الحميدة والسلوك الحسن للممرضه ،فهي تحافظ على مستوى لائق من العيش وتهتم بنظافتها الشخصية وحسن معاملتها.

٢- احترام القيم الانسانية،والايمان بالحريات الاساسية لكل انسان، وفي حقه في حياة لائقه.

٣-تفهم الاتفاقيات الدولية الخاصة بحقوق المريض.

٤- السهر الممرضة على راحة المريض، وتهيئة له الاجواء الاجتماعية والروحية والمادية التي تساعد على شفائه.

٥- المساهمة في رفع المستوى الصحي في المجتمع والعمل على الوقاية من الامراض بجميع الوسائل من نصح وارشاد، وبالوسائل الفنية والطبية واعطاء المثل في الحياة الصحية في السلوك والتصرف وطريقة العيش

٦- القيام بالواجبات المهنية نحو الفرد والمجتمع وتنسيق العمل مع اعضاء المهن الطبية والصحية الاخرى.

٧- تنفيذ تعليمات الطبيب المعالج بعناية ودقة واخلاص،ورفض الاشتراك في اي عمل غير انساني.

٨- التعاون مع الطبيب ومع افراد المهن الطبية.وتنبيء المسؤولين وحدهم عن اي تقصير مهني أو عمل غيراخلاقي يتم الاطلاع عليه.

٩- احترام معتقدات المريض، والمحافظة على اسراره.

١٠- تحمل المسؤولية ومعرفت حدود المهنة وعدم تعديها.

١١-المحافظة على اعلى مستويات العمل والسلوك في جميع الاوقات.ومتابعة الجهود في تحصيل المعرفة وكسب الخبرة، للاستمرار في مستوى رفيع ولائق من العمل الفني.

١٢- احترام الزملاء والزميلات ،والتعاون معهم.

١٣- خدمة الانسانية، حيث ان مهنة التمريض عالية، وتتخطى الحواجز واعتبارات التميز بسبب العرق أو اللون والمعتقد، أو الانتماءالسياسي أو

الوضع الاجتماعي (لحام، الدجاني،١٩٨٤).

وقد عرض كوزير وايرب وبليز (Kozier, Erb& Blais, 1998) الادوار المهنية للممرضة أو الممرض وهي: كمقدم للرعاية الصحية Care provider وشخص متصل (يتمتع بمهارات الاتصال)ومساعد Communicator Helper ومعلم Teacher، ومرشد نفسي Counselor ،و كمدافع أو محامي للمريض Client Advocate، و عامل تغير Change Agent، وقائد Leader، واداري Manager، و باحثResearcher.

فمن خلال النظر إلى مهام وواجبات الممرض/ الممرضة والأدوار المناطة بهما، والفلسفة التي يبنى عليها العمل التمريضي، يلاحظ أنه من الاهمية بمكان دراسة القيم المهنية التي يمتلكها العاملين في هذا القطاع.

كذلك يلاحظ أن القيم المهنية في العمل التمريضي تستمد أهمية وضرورة التمسك بها من قبل الممرضين والممرضات وذلك بالنظر إلى متطلبات المريض، فمن الضروري أن يكون سير العمل التمريضي، موجهاً حول تلبية جميع متطلبات المريض والتي لا يمكن فصلها عن بعضها البعض فهي حلقة مستمرة مغلقة تتضمن ما يلي:-

١- الرعاية الطبية والعلاج.

٢- الرعاية التمريضية.

٣- الحاجات الجسمية البدنية.

٤- الحاجات الروحية والعاطفية.

٥- التكيف النفسي والعقلي.

٦- الحاجات التأهيلية والترفيهيه.

٧- الرعاية الفورية.

٨- الرعاية الاجتماعية.

٩- استمرارية الرعاية.

١٠-حماية المريض.

فمثلاً من أهم الحاجات الاساسية النفسية للمرضى هي كما يلي:-

- الحاجة إلى الادراك.
- الحاجة إلى التفهم.
- الحاجة إلى الأمان.
- الحاجة إلى الاعداد والتطوير الشخصي.
- الحاجة إلى الانتماء. (حداد ١٩٨٥).

مشكلة الدراسة:-

تعتبر مهنة التمريض من المهن التي تتطلب قيماً متعددة (فكرية ، واجتماعية ، وانسانية ، واقتصادية، ودينية) وذلك ان مهنة التمريض تتعامل في الاصل مع جوانب متعددة لدى المريض فلا تقتصر العناية التمريضية على الجانب الجسمي بل كذلك في الوقت نفسه على الجانب النفسي والاجتماعي والعقلي لذلك تتطلب هذه المهنة ان يكون لدى اصحابها العديد من القيم المهنية التي تقابل حاجات المريض بجوانبها المختلفة .

لذلك جاءت هذه الدراسة لتبحث مدى تأثير بعض المتغيرات ،هي الجنس والمستوى التعليمي والخبرة على القيم المهنية التي يمتلكها العاملين بقطاع التمريض وبالتحديد تحاول هذه الدراسة الاجابة عن السؤال التالي هل يختلف ترتيب القيم المهنية لدى العاملين في قطاع التمريض في محافظة الكرك باختلاف الجنس والمستوى التعليمي والخبرة ؟.

أهمية الدراسة:

تنبع اهمية هذه الدراسة للقيم المهنية في قطاع التمريض من اسباب عديدة ، حيث تعتبر هذه الدراسة ، دراسة مسحية لطبيعة وواقع العمل التمريضي القائم فعلاً في مستشفيات ، ومراكز الصحة في محافظةالكرك، فمن خلالها يمكن الاطلاع على كفاءةوفاعلية الجهاز التمريضي في اداء واجبهم الانساني. ونظراً لتعدد متطلبات وحاجات المريض بكل ابعادها (الجسمية والنفسية والعقلية والاجماعية)، فإنه يتوجب الوقوف- ومن خلال الدراسه والبحث- على مدى تحلي الممرض/ الممرضة بالقيم المهنيه التي تقابل وتشبع متطلبات وحاجات المريض بكافة جوانبها.

هذ الدراسة تحاول الوقوف على العوامل التي تؤثر ايجابياً على القيم المهنية للتمريض وبالتالي التوصيه إلى محاولة تنميتها وتعزيزها، والوقوف كذلك على العوامل التي تؤثر سلباً على القيم المهنية التمريضية وبالتالي التوصيه إلى محاولة تفاديها والعمل على التخلص منها أو محاولة معالجتها وتعديلها لتصبح ذات أثر ايجابي ومما يزيد من أهمية هذ الدراسة ندرة الدراسات على المستوى المحلي التي تناولت القيم المهنية وعلاقتها بالمتغيرات المطروحة في هذه الدراسة، على الرغم من أن هناك بعض الدراسات التي تناولت دراسة بعض ظواهر العمل التمريضي كالرضا الوظيفي عند الممرضين. ومصادر الضغوط النفسية عند الممرضين ومقارنة القيم المهنية بين بعض الحقول كالحقول الطبية والهندسيه والتعليميه.

قد تستفيد الجامعات والمعاهد والمدارس التي تدرس التمريض من نتائج هذ الدراسة كأحد المحكات التي تؤخذ بعين الاعتبار عند قبول الطلبة لدراسة التمريض. اي وضع اساس يمكن بموجبه تحديد احتمال نجاح الطالب في المستويين العلمي والعملي لهذه المهنة وتعتبر كذلك دراسة القيم المهنية ذات أهمية كبيرة نظراً لأهمية القيم المهنية في مجال الارشاد والتوجيه المهني والارشاد النفسي عموماً. وهذه الدراسة للقيم المهنية تكشف عن مدى تمتع العامل في قطاع التمريض بالصحة النفسية والتوافق المهني نظراً لأهمية دور القيم في تحقيق صحة الفرد النفسية وتكيفه مع جو العمل وتوافقه المهني والنفسي.وتعتبر هذ الدراسة اسهاماً من قبل الباحثين في مجال علم النفس لتقييم وتحسين مستوى العمل التمريضي، كما تفتح الباب لمزيد من الدراسات والابحاث في هذا المجال.

أسئلة وفرضيات الدراسة:-

تحاول هذه الدراسة الاجابة عن السؤالين التاليين:

١-ما طبيعة القيم المهنية السائدة عند العاملين في قطاع التمريض وفقاً لاختلاف التصنيف المهني والجنس والخبرة؟

٢- هل هناك فروقاً في درجات القيم المهنية تعزى للتصنيف التمريضي والجنس والخبرة والتفاعل بين هذه المتغيرات المستقلة؟

وبالتحديد تحاول هذه الدراسة التحقق من صحة الفرضيات التالية:

١- لايوجد فروق ذات دلالة احصائية في درجات القيم المهنية لدى العاملين في قطاع التمريض في محافظة الكرك تُعزى الى اختلاف المستوى التعليمي عند مستوى دلالة ($\alpha \geq$ ٠,٠٥) .

٢-لايوجد فروق ذات دلالة احصائيةفي درجات القيم المهنية لدى العاملين في قطاع التمريض في محافظة الكرك تُعزى الى اختلاف الجنس عند مستوى دلالة ($\alpha \geq$ ٠,٠٥) .

٣- لايوجد فروق ذات دلالة احصائية في درجات القيم المهنية لدى العاملين في قطاع التمريض في محافظة الكرك تُعزى الى اختلاف الخبرة عند مستوى دلالة ($\alpha \geq$ ٠,٠٥) .

٤- لايوجد فروق ذات دلالة احصائية في درجات القيم المهنية لدى العاملين في قطاع التمريض في محافظة الكرك تُعزى الى التفاعل بين المستوى التعليمي والجنس والخبرة عند مستوى دلالة ($\alpha \geq$ ٠,٠٥)

متغيرات الدراسة:

١-المتغيرات المستقلة وهي (التصنيف المهني، والجنس والخبرة).

٢-المتغير التابع (القيم المهنية)

التعريف الاجرائي لمتغيرات الدراسة :-

١- القيم المهنية.

وهي القيم التي تحكم طبيعة العمل التمريضي والتي سيتم قياسها باستخدام مقياس سوبر للقيم المهنية والذي يقيس خمسة عشر قيمة ويتكون من (٤٥) فقرة كل ثلاثة فقرات منه تقيس قيمة واحدة وكل قيمه تعبتر متغير تابع والقيم المهنية المبحوثة في هذه الدراسة هي:

١. الايثارية (محبة الغير) (Altruism):- وترتبط هذه القيمة بالعمل الذي يمكن الفرد من المساهمة في اسعاد الاخرين.

٢. الجمالية(Esthetics):- وهذه القيمة مرتبطة بالعمل الذي يمكن الفرد من عمل اشياء جميلة وان يقدم جمالاً للعالم.

٣.الابداع(Creativity):-وهذه القيمة مرتبطة بالعمل الذي يمكن الفرد من اكتشاف اشياء جديدة وتطوير افكار جديدة.

٤.المثيرات العقلية(Intellcctual Stimulatone):- وهذه القيمة مرتبطة بالعمل الذي يمكن الفرد من التفكير المستقل، والذي يمكن الفرد منمعرفة كيف ولماذا تعمل الاشياء.

٥. الانجاز (Achievement):- وهذه القيمة مرتبطة بالعمل الذي يعطي الفرد احساساً بأنه اتم العمل بشكل جيد والميل للعمل ذي النتائج الملوسة.

٦. الاستقلال (Independence):- وهذه القيمة مرتبطةبالعمل الذي يمكن الفرد من العمل بطريقته الخاصة،وبالسرعة او البطء الذي يريد.

٧. المكانة الاجتماعية(Prestige):- وهذه القيمة مرتبطة بالعمل الذي يمكن الفرد من كسب احترام الاخرين والذي يعطي الشخص اهمية في نظر الاخرين.

٨. الادارة(Management):- وهذه القيمة مرتبطة بالعمل الذي يمكن الفرد من التخطيط ووضع الخطط لعمل الاخرين.

٩. الاقتصاد(Econmic Return):- وهذه القيمة مرتبطة بالعمل الذي له دخل

جيد بحيث يمكن الفرد من الحصول على ما يريد.

١٠. الامن (Security):-وهذه القيمة مرتبطة بالعمل بالعمل الذي يجعل الشخص متأكداً من حصوله على الوظيفة حتى في اصعب الظروف.

١١- الظروف المحيطة (Surrounding): وهذه القيمة مرتبطة بالعمل الذي يمكن الفرد من العمل في ظروف عمل مريحة.

١٢. العلاقات الاشرافية(Supervisory Relatons): وهذه القيمة مرتبطة بالعمل الذي يمكن الفرد من العمل تحت اشراف مشرف عادل ومتفهم.

١٣. المشاركة(Associates): وهذه القيمة مرتبطة بالعمل الذي يوفر للفرد فرصة للاحتكاك والمشاركة في العمل مع المجموعة التي يحب.

١٤. طريقة الحياة (Way of life): وهي مرتبطة بالعمل الذي يمكن الفرد من العيش بالطيرقة التي يختارها وان يكون الشخص الذي يحب وذلك خارج نطاق العمل.

١٥. التنوع(Variety): وهذه القيمة مرتبطة بالعمل الذي يمكن الفرد من القيام بانماط مختلفة من الاعمال (شموط،١٩٩٠) .

٢-.المستوى التعليمي وله مستويان حيث ان المحك الذي تم اعتماده في تحديد مستويي هذا المتغيرهو المؤهل الجامعي والمسمى الوظيفي للممرض على النحو التالي:-

أ- ممرض قانوني:- الممرضة/ الممرض الحاصل على شهادة الماجستير أو البكالوريوس في التمريض أو الحاصل على شهادة الدبلوم (ثلاث سنوات دراسية). والقابلة الحاصلة على دبلوم في القبالة والتوليد.

ب- ممرض مساعد:- الممرضة / الممرض الحاصل على شهادة مدرسة مساعدات التمريض أو الحاصل على شهادة الدراسة الثانوية الفرع التمريضي أو الخاضع لدورة مكثفة في التمريض (عامل/ عاملة تمريض).

٢.الخبرة:- عدد السنوات التي قضاها الممرض/ الممرضة وهو يعمل في المجال التمريضي، والمحك الذي تم اعتماده في تجزئة هذا المتغير هو عدد سنوات الخدمة التي يقضيها الممرض في الدرجة الواحدة على السلم الوظيفي وهي خمس سنوات حيث تم تقسيم الخبرة إلى مستويين هما:-

أ- من سنه الى اربع سنوات

ب- خمس سنوات فاكثر..

الفصل الثاني

الدراسات السابقة

نالت دراسة القيم المهنية اهتماماً كبيراً من قبل الباحثين، وذلك في مواقع عمل مختلفة وقد تناولت الدراسات السابقة موضوع القيم المهنية وعلاقتها بالعديد من المتغيرات كالرضا الوظيفي وسمات الشخصية والضغوط النفسية عند العاملين وغيرها.

قام الباحث في الدراسة الحالية بتقسيم الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث الحالي إلى ثلاث مجموعات بناءاً على ترتيبها الزمني من الاحدث إلى الاقدم :-

-المجموعة الأولى:- الدراسات السابقة ذات الصلة بالقيم المهنية لدى العاملين في قطاع التمريض على المستوى العالمي.

-المجموعة الثانية:- الدراسات السابقة ذات الصلة بالقيم المهنية لدى العاملين في قطاع التمريض على المستوى المحلي.

-المجموعة الثالثة:- الدراسات السابقة ذات الصلة بالقيم المهنية في مجالات عمل مختلفة.

أولاً: الدراسات التي تناولت القيم المهنية لدى العاملين في قطاع التمريض على المستوى العالمي:-

ففي دراسة قام بها شيوك وسويرز (Cheuk, Swearsr,1998) كما وردت في (البدوي، ٢٠٠٠) هدفت إلى معرفة علاقة كل من قيمة العلاقات الاشرافية وظروف العمل بالاحتراق النفسي، تكونت عينة الدراسة من (١٧١) معرض وممرضة يعملون في مستشفيات في استراليا، أظهرت النتائج أن الممرضين الذين يتلقون دعماً اجتماعياً من قبل زملائهم (قيمة العلاقات

الاشرافية)، لديهم درجة اقل من الاحتراق النفسي، أما فيما يتعلق بقيمة ظروف العمل فقد اظهرت النتائج إنه كلما زادت مقاومة الضغوط النفسية واعباء العمل كلما زاد التعرض للاحتراق النفسي (وهذا يظهر اهمية تحقيق كل من قيمة المشاركة: الدعم الاجتماعي،وقيمة ظروف العمل للعامل حتى يتمكن من التكيف المهني) إلا أن هذه الدراسة لم تكشف عن تأثير لقيمة العلاقات الاشرافية على درجات الاحتراق النفسي .

الدراسة التي قام بها اولينكو وبلاكونير (Oleckno Blacconiere, 1991) والتي هدفت الى الكشف عن تأثير بعض القيم المهنية على رضى موظفي الصحة البيئية في مديرية صحة ولاية الينوي الامريكية، عن عملهم وهذه القيم المهنية هي وجود الصداقات مع الزملاء في العمل (قيمة المشاركة)، وملائمة محيط العمل وظروفه الفيزيائية (قيمة الظروف المحيطة)،والحرية المتاحة من القواعد الموضوعة (قيمة الاستقلال)، ومستوى التعويض (القيمة الاقتصادية) قيمة الايثارية الشعور بمساعدة الناس من خلال عملهم والامن الوظيفي، حيث اظهرت النتائج أن المشمولين بالدراسة كانوا راضين عن العمل فيما يتعلق بوجود علاقات الصداقة مع زملاء العمل(قيمة المشاركة)، ونوعية محيط العمل (قيمة ظروف العمل)، ومقدار الحرية المتاحة من القواعد المفروضة (قيمة الاستقلال) والشعور بمساعدة الناس من خلال عملهم (الايثارية) والامن الوظيفي (قيمة الأمن)، بينما كان العاملون غير راضين عن عملهم وذلك لعدم قدرتهم على توفير العيش الرغيد (قيمة الاقتصاد). والشعور بعدم كفاءة الادارة (قيمة العلاقات الاشرافية).

وقامت بنت ومتيشي (Benett and Michie 1991) المشار إليها في (البدوي ٢٠٠٠)،بدراسة أثر متغيرات الجنس والخبرة والعمر وعدد وحدات الرعاية الحرجة التي عمل بها الممرض والمدة التي يعمل بها في قسمه الحالي على درجة الاحتراق النفسي لديهم والذي يقس ثلاثة ابعاد هي: الاجهاد الانفعالي وتبلد

المشاعر والشعور بالانجاز، وعلاقة هذه الدراسة بالدراسة الحالية تتمثل في أن بعد تبلد المشاعر يشير إلى عدم وجود قيمة المشاركة وقيمة الايثارية وذلك بناءاً على التعريف الاجرائي لهما، وبعد الشعور بالانجاز يشير إلى قيمة الانجاز. تكونت عينة الدراسة من (٦٤) ممرض وممرضه يعملون في اقسام السرطان والايدز في مستشفيين في استراليا، واستخدم مقياس ماسلاك للاحتراق النفسي لقياس درجة الاحتراق النفسي، وقد أظهرت النتائج أن تكرار الاجهاد الانفعالي وتبلد المشاعر يقل لدى ممرضي العناية بمرضى السرطان ويقل كذلك كلما زاد عمر الممرض واظهرت النتائج كذلك إنه كلما زادت الخبرة كلما قل الشعور بالانجاز ولم تظهر النتائج فروقاً ذات دلالة معنوية في درجات ابعاد الاحتراق النفسي لدى الممرض ترجع لمتغيرات الخبرة وعدد الوحدات التي عمل بها الممرض والجنس.

ففي دراسة اجراها دو كسبوري (Daxbary , 1984) هدفت إلى الكشف عن تأثير احدى القيم المهنية وهي قيمة العلاقات الاشرافية على الرضا الوظيفي وذلك من خلال دراسة علاقة الرضا عن العمل بالاسلوب القيادي للممرضة المشرفة، تكونت عينة الدراسة من (٢٨٣) ممرضة وذلك في (١٤) مستشفى في الولايات المتحدة الامريكية وقد تم تحديد نمطين للنظام القيادي وهما: النمط الديمقراطي،والنمط المتسلط وخلصت النتائج إلى وجود ارتباط ذو دلالة (عالٍ) بين رضا الممرضات عن عملهن والنمط الديمقراطي، حيث أن اعلى نسبة رضا عن العمل كانت لدى الممرضات اللاتي تتصف الممرضة القائد لديهن بالنمط الديمقراطي.

وهدفت كذلك دراسة كرنن وستوبس (Cranin& stubbs) المشار اليها في (Duxbury & others 1984) إلى معرفة العلاقة بين قيمة الاشراف والرضى الوظيفي لدى الممرضات، وقد تكونت عينة الدراسة من ٢٠٠ ممرضة،حيث اظهرت النتائج إنه كلما كانت علاقة المشرفة مع الممرضة عادلة وقائمة على التفهم

لحاجات الممرضة كلما زاد رضى الممرضة عن عملها

وكذلك دراسة جمال (Jamal,1981) والتي هدفت إلى معرفة اثر وردية العمل (ثابتة، متغيرة) على الصحة النفسية والمشاركة الاجتماعية والشعور بالرضا والانتماء الوظيفي وذلك بين العاملين في قطاع التمريض والعاملين في مؤسسات صناعية أخرى . حيث تكونت عينةالدراسة من ٤٤٠ ممرض وممرضة و٣٨٢ عامل من كافة المستويات في منظمة صناعية في كندا حيث أكدت نتائج هذه الدراسة أن العاملين في وردية عمل ثابتة لديهم مستوى رضى عن عملهم أعلى ويتمتعون بصحة نفسيه اكثر وهم اكثر مشاركة اجتماعية وانتماءاً للمؤسسة من العاملين في وردية عمل متغيره .

وفي دراسة وايزمان (Weisman,1980) حيث تناولت دراسة بعض القيم المهنية كمتغيرات مستقلة مثل قيمة ظروف العمل (الصفات البنائية للوحدة التمريضية) وقيمة العلاقات الاشرافية والادارة وادراك المرض للعمل وللوحدة التمريضية بالاضافة إلى متغيرات مستقلة أخرى وهي العمر، الحالة الاجتماعية، المستوى التعليمي، ومدة العمل في المستشفى. توصلت الدراسة إلى أن ادراك المرضة للعمل وللوحدة التمريضية كان أهم المتغيرات المستقلة في تفسير التباين في الرضى عن العمل ثم جاء بعده متغير العمر والحالة الاجتماعية والمستوى التعليمي والخبرة وقيمة ظروف العمل (الصفات البنائية للوحدة التمريضية).

ثانياً:- الدراسات التي تناولت القيم المهنية لدى العاملين في قطاع التمريض على المستوى المحلي:-

دراسة سليمان وأبو غربية(Saliman and Ab Charbieh,1996) حيث استقصت علاقة بعض العوامل المهنية (قيم مهنية) بالرضا الوظيفي لدى الممرضين والممرضات في الأردن وهدفت كذلك إلى معرفة نسبة الراغبين بترك مهنة

التمريض، حيث تكونت عينة الدراسة من (٢٥٠) معرض ومعرضة في الاردن استخدم الباحثان مقياسان وهما:- مقياس أهمية خصائص العمل يهدف إلى تقييم أهمية خصائص العمل ، ومقياس الرضا عن العمل . أظهرت النتائج أن المعرضين بشكل عام غير راضين عن عملهم وذلك بسبب عدم توفر ظروف العمل المناسبة (قيمة ظروف العمل) وعدم كفاية الراتب (قيمة الاقتصاد) وقلة الدعم من قبل الادارين (قيمة العلاقات الاشرافية،والمشاركة) وقلة فرص التطور المهني (قيمة الابداع).

الدراسة التي قام بها (ابراهيم،١٩٩٦) والتي هدفت إلى تحديد فيما إذا كانت الخصائص الديموغرافية أو المهنية المختارة (الحالة الاجتماعية، العمر،الخبرة). قادرة على التنبؤ بمستويات الرضا الوظيفي لدى العاملين في الرقابة الصحية في الاردن من خلال دراسة بعض القيم المهنية التي يقيسها مقياس الرضى عن العمل، تكونت عينة الدراسة من (٧٥٧) مراقباً صحياً .

اظهرت النتائج أن افراد الدراسة كانوا راضين عن عملهم بسبب شعورهم بأهمية وظائفهم (المكانة الاجتماعية) وشعورهم بمساعدة الناس من خلال عملهم (الايثارية) ولكنهم لم يكونوا راضين لانخفاض رواتبهم وعدم قدرتهم على العيش بيسر (قيمة الاقتصاد وقيمة طريقة الحياة) وعدم وجود فرص للتدريب والترقي والوظيفي (قيمة التقدم)، والأمان الوظيفي (الأمن)،وعدم وجود معدات وتجهيزات خاصة باعمالهم (قيمة ظروف العمل) وعدم وجود فرص للأبداع (قيمة الابداع). ومما يجدر ذكره أن العلاقة قوية بين طبيعة عمل التمريض ومراقبي الصحة لهذا تم اعتماد هذه الدراسة .

الدراسةالتي قامت بها (عناني ١٩٩٢) والتي هدفت إلى التعرف علي طبيعة القيم المهنية لحقول المهن الطبية والهندسية والتعليمية وأثر الجنس والحقل والتفاعل بينهما على القيم المهنية،وقد شملت عينة الدراسة (٦٠٠) شخص يعملون في مؤسسات مختلفة في الاردن وبعد التحليل الاحصائي

للبيانات باستخدام تحليل التباين الثنائي فقد اظهرت النتائج أن العاملين في الحقل الطبي قد ابدوا اهمية اكبر لقيم الايثارية والانجاز والعلاقات الاشرافية والمكانة والاجتماعية والاستقلال، وأهمية أقل لقيم المشاركة والظروف المحيطة والامن والجمالية والادارة، بينما ابدى العاملون في الحقل الهندسي اهمية اكبر لقيم الاستقلال والعلاقات الاشرافية والانجاز والمثيرات العقلية، والاقتصاد،واهمية أقل لقيم المشاركة والظروف المحيطة والأمن والجمالية والادارة. بينما ابدى العاملون في الحقل التعليمي اهمية اكبر لقيم الايثارية والانجاز والاستقلال والعلاقات الاشرافية والمكانة الاجتماعية، واهمية اقل لقيم الاقتصاد والظروف المحيطة والأمن والجمالية والادارة. كما اظهرت النتائج أن هناك فروق في (٦) قيم عائدة لمتغير الجنس وهذه القيم هي:- الجمالية والاستقلال والادارة والعلاقات الاشرافية والمشاركة وطريقة الحياة.

واجرت (العبادي،١٩٩٢) دراسة هدفت إلى معرفة مدى ارتباط بعض المتغيرات المستقلة (الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، مستوى التعليم، الخبرة، الدخل، عدد المرضى، وردية العمل، السلطة المشرفة) تأثير هذه المتغيرات على بعض القيم المهنية والتي تعكس درجة الرضى الوظيفي لدى العاملين في مهنة التمريض، تكونت العينة من ٢٧١ ممرض وممرضة يعملون في مستشفيات في الاردن .

اظهرت النتائج أن متغير الحالة الاجتماعية قد ارتبط ارتباطاً ذا دلالة احصائية بالرضا عن كل من بعد الادارة،الاشراف، ظروف العمل، متطلبات الوظيفة،واجبات العمل،الناس المحيطون، التطور والنمو الذاتي والاعتزاز بالمؤسسةوأظهرت النتائج أن متغير الدخل قد ارتبط ارتباطاً ذا دلالة احصائية بكل من الرضا عن بعد الادارة،والاشراف،الرضا العام، ظروف العمل.

ومما يجدر ذكره هنا أن بعض الابعاد التي يقيسها مقياس الرضا عن العمل هي في الأصل جزءاً من القيم المهنية المدروسة في الدراسة الحالية إذ أن عدم

الرضا عن الاشراف يعني أن الفرد لم يحقق أحد القيم المهنية وهي العلاقات الاشرافية والتي عرفت في هذه الدراسة بإنها القيمة المرتبطة بالعمل الذي يمكن الفرد من العمل تحت اشراف مشرف عادل ومتفهم، كذلك عدم الرضا عن ظروف العمل ايضاً يشير إلى عدم تحقق قيمة مهنية مرغوبة لديالعامل والتي ترتبط بالعمل الذي يمكن الفرد من العمل في ظروف مريحة. وهكذا بالنسبة للأبعاد.

ثالثاً: الدراسات التي تناولت القيمة المهنية في مجالات عمل مختلفة:-

ففي دراسة نورمان(Norman,1989) التي تناولت دراسة أثر بعض المتغيرات المستقلة كالجنس،والعرق، ومستوى التعليم،والعمر،والحالة الاجتماعية ونمط العمل وعدد الاطفال على قيم العاملين والعاملات المهنية،وكان المجتمع الاحصائي يشمل عدداً من البنوك في امريكيا، حيث تكونت عينة الدراسة من (٢٦٥) عاملاً وعاملة في قطاع البنوك.وبعد استخدام مقياس سوبر للقيم المهنية توصل الباحث إلى أن هناك فرق في خمس قيم من بين الخمس عشرة قيمة التي يحتويها المقياس، وهذا الفرق يرجع لاختلاف العمر، كما اظهرت النتائج أن هناك فرقاً جوهرياً في القيم المهنية بين الجنسين، إذ أن درجات النساء على ثلاث عشرة قيمة من بين خمس عشرة قيمة كانت اعلى من درجات الرجال، بينما قام الرجال بتسجيل درجة اعلى من النساء للقيم المهنية المتعلقة بالادارة.

وفيما يتعلق بتأثير الاختلاف في القيم المهنية لدى العاملين علي فاعلية الافراد فقد اجرى وينر(Weiner,1989) دراسة لمعرفة فيما إذا كان الاختلاف في القيم المهنية لدى المعلمين يؤثر على كفاءتهم وفاعليتهم، بلغت عينة الدراسة (٢٣٣) معلماً استخدم الباحث قائمة مينيسوتا للاهتمامات ، اظهرت النتائج إنهلم يكن هناك اثر ذو دلالة معنوية لاختلاف القيم المهنية على مدى فاعليه المعلمين المبحوثين.

كذلك قام سكاجز(Skagges, 1988) بدراسة هدفت إلي معرفة أثر بعض المتغيرات المستقلة وهي (الخبرة،واجنس، الشهادة العلمية، الدرجة الوظيفية) على القيم المهنية لاعضاء هيئة التدريس في كلية للفنون الحرة، وبعد تطبيق مقياس سوبر للقيم المهنية علي عينة قوامها (٣٥٢) فرداً. اظهرت النتائج أن هناك فروقاً في القيم المهنية لدى المبحوثين تعود لأثر تلك المتغيرات المستقلة المدروسة، إلا أن النتائج أظهرت أن متغير الجنس كان له التأثير الاكبر على القيم المهنية.

اجرى وارد(Ward, 1986) دراسة هدفت إلى تحديد الاختلاف في السمات الشخصية والقيم المهنية لدى ضباط طيران الامن في الولايات المتحدة الامريكية الناجين وأولئك الأقل نجاحاً في عملهم. ولتحديد الضباط الاكثر نجاحاً في عملهم استخدم البا حث ثلاثة مقايس هي:- مقياس وصف الخصائص الشخصية والمهنية ومقياس سوبر للقيمة المهنية،ومقياس كاتل لسمات الشخصية وقد اظهرت نتائج هذه الدراسة أن الضباط الاكثر نجاحاً يتمتعون بقيم مهنية مناسبة اكثر من الضباط الاقل نجاحاً .

نجد ومن خلال الدراسات التي تم استعراضها أن للقيم المهنية دوراً كبيراً في تحقيق صحة العامل النفسية وتوافقه المهني وفي الوقت نفسه تحقيق اغراض ومصالح المؤسسة حيث يتضح أن دراسة القيم المهنية تمت معظمها في مجالات مهنية مختلفة من ضمنها مجالات المهن التربوية والارشاد المهني،والقطاع الصحي والعسكري،والصناعي، وقد اجريت الدراسات حول القيم المهنية باستخدام مقايس مختلفة ويلاحظ من خلال استعراض نتائج هذه الدراسات أن معظمها اظهر علاقة بين القيم المهنية ومتغيرات اخرى كالسمات الشخصية والضغوط النفسية وفاعلية العاملين كما أظهرت نتائج تلك الدراسات أن لمتغير الجنس والخبرةوالمستوى التعليمي اثر ذو دلالة معنوية على القيم

المهنية ومقاومة العاملين للضغوط النفسية الناجمة عن ظروف العمل ورفع فاعلية العمل التمريضي.

من جهة أخرى يلاحظ قلة الدراسات على المستوى العالمي التي تناولت القيم المهنية حسب مقياس سوبر وذلك في قطاع التمريض في حدود علم الباحث وذلك من خلال الاطلاع على الادب والدراسات السابقة في هذا المجال، أما على المستوى المحلي فتكاد تكون معدومة باستثناء دراسة (عناني ، ١٩٩٢) والتي تناولت الحقل الطبي بكافة تخصصاته ومقارنته بالحقل الهندسي والتعليمي حيث لم يتم دراسة القيم المهنية لدى التمريض بشكل منفصل وذلك في حدود علم الباحث .لذا جاءت هذه الدراسة لتساهم في فحص وتقيم الهرم للقيم المهنية للعاملين في قطاع التمريض في محافظة الكرك تحت تأثير ثلاثة متغيرات مستقلة وهي المستوى التعليمي،الجنس الخبرة والتفاعل بين هذه المتغيرات.

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

يتناول هذا الفصل وصفاً لمجتمع الدراسة وعينتها واداة الدراسة المستخدمة لجمع البيانات والاجراءات التي تم تنفيذها واسلوب المعالجة الاحصائية للبيانات.

مجتمع الدراسة:-

تكون مجتمع الدراسة من جميع ممرضين وممرضات محافظة الكرك،القانونين والمساعدين،العاملين في مستشفيي المحافظة الحكوميين (مستشفى الكرك الحكومي، ومستشفى غور الصافي الحكومي) والعاملين في المراكز الصحية الشاملة والفرعية).

تألف مجتمع الدراسة الحالية من ٩١٩ ممرضاً وممرضة موزعين على المرافق الصحية في محافظة الكرك . والجدول التالي يبين اعداد مجتمع الدراسة

جدول رقم (١)

اعداد افراد مجتمع الدراسة

المرفق الصحي	قانوني	مساعد	ذكر	انثى
المستشفيات	١٠٧	١٥٥	٦٧	١٩٥
المراكز الصحية	٥١	٦٠٦	١٦	٦٤١
المجموع	١٥٨	٧٦١	٨٣	٨٣٦

وحسب التعريف الاجرائي في الدراسة الحالية للمساعد/ مساعدة التمريض فإن عامل/ عاملة التمريض يصنف ضمن مساعد التمريض وذلك لخضوعه لدورة مكثفة في التمريض وذلك وفقاً للتعريف الاجرائي في هذه الدراسة.

عينة الدراسة:-

لتحقيق اهداف هذه الدراسة تم اجراء استطلاع اولي حول طبيعة انتشار مجتمع الدراسة في محافظة الكرك وفقاً للمتغيرات المستقلة، فوجد ان المستشفيين هما الملائمان للقيام بهذه الدراسة نظراً لوجود افراد جميع مستويات المتغيرات المستقلة في الدراسة فكانت بذلك العينة قصدية.

والجدول التالي يبين توزيع افراد عينة الدراسة في المستشفيين وفقاً للمتغيرات المستقلة الثلاثة :-

جدول رقم (٢)

اعداد افراد عينة الدراسة وفقاً للمتغيرات المستقلة الثلاثة.

التصنيف التمريضي	العدد	الجنس	العدد	الخبرة	العدد
قانوني	١٠٧	ذكر	٦٧	من سنه الى اربع سنوات	١٤٣
مساعد	١٥٥	انثى	١٩٥	خمس سنوات فاكثر	١١٩
المجموع	٢٦٢		٢٦٢		٢٦٢

ملاحظة:- تم دمج القابلات القانونيات مع الممرضات القانونيات وذلك في ضوء التعريف الاجرائي للمرض/ الممرضة القانونية كذلك الحال بالنسبة للعامل/ عاملة التمريض تم دمجهما مع مساعدي التمريض.

أداة الدراسة:-

لتحقيق اهداف هذه الدراسة تم استخدام الصورة الأردنية لمقياس سوبر للقيم المهنية(Work ralues Inventory Super) ويقيس هذا المقياس ١٥ قيمة مهنية، والتي تم عرض تعريفاتها الاجرائية سابقاً وهذه القيم المهنية هي:الايثارية، الجمالية، الابداع،المثيرات العقلية، الانجاز، الاستقلال، المكانة الاجتماعية، الادارة، الاقتصاد،الأمن، الظروف المحيطة، العلاقات الاشرافية،

المشاركة، طريقة الحياة، التنوع.

يشتمل على ٤٥ فقرة، حيث أن كل ثلاث فقرات منه تقيس قيمة واحدة من الخمس عشر قيمة، وحيث أن هذاالمقياس قد استخدم في العديد من الدراسات على المستوى العالمي والمحلي، فإن عدد الفقرات الذي يقيس كل قيمة يعتبر كافٍ وتعطي كل فقرة في القائمة درجة موزونة تتراوح من (١-٥)، حيث يشير تقدير (٥) إلى أن هذه القيمة هامة جداً للفرد وتقاس كل قيمة ضمن ثلاث فقرات من فقرات المقياس، وهكذا بالنسبة لبقية القيم، بينما يشير تقدير (١) إلى أن هذه الفقرة عديمة الاهمية بالنسبة للمبحوث، ونظراً لأن كل ثلاث فقرات في المقياس تمثل قيمة واحدة من القيم للمبحوث، فإن أعلى درجة للقيمة الواحدة هي (١٥) وادنى درجة(٣).والجدول التالي يبين ارقام الفقرات التي تقيس كل قيمة

جدول رقم (٣)

ارقام الفقرات التي تقيس كل قيمة من القيم الخمس عشر في مقياس. سوبر.

الرقم	القيمة	ارقام الفقرات التي تقيس القيمة		
١	الايثارية	٢	٣	٣١
٢	الجمالية	٢٠	٣٢	٤١
٣	الابداع	١	١٥	٤٥
٤	المثيرات العقلية	٧	٢٣	٣٨
٥	الانجاز	٤٤	١٧	١٣
٦	الاستقلال	٥	٢١	٤٠
٧	المكانة الاجتماعية	٦	٢٨	٣٣
٨	الادارة	١٤	٢٤	٣٧
٩	الاقتصاد	٣	٢٢	٣٩
١٠	الامن	٩	١٩	٤٢
١١	الظروف المحيطة	١٢	٣٦	٢٥
١٢	العلاقات الاشرافية	١١	١٨	٤٣
١٣	المشاركة	٨	٢٧	٣٤
١٤	طريقة الحياة	١٠	٢٦	٣٥
١٥	التنويع	١٦	٤	٢٩

-صدق وثبات مقياس سوبر للقيم المهنية:-

قام سوبر بايجاد ثبات هذا المقياس وذلك باستخدام طريقة اعادة الاختبار وقد وجد أن معاملات الثبات للقيم المهنية الخمس عشر تراوحت بين (٠.٧٤) و (٠.٨٨) مما دل على أن المقياس يتمتع بدرجة ثبات مقبولة لأغراض البحث.

-صدق مقياس سوبر للقيم المهنية:-

قام سوبر بإيجاد الصدق للمقياس وذلك عن طريق عدة اجراءات هي:-

ايجاد صدق البناء، وذلك من خلال التحليل العاملي لفقرات المقياس الذي اعطى نتائج مقبولة موكداً صدق البناء له. وكذلك تم ايجاد الصدق التلازمي، وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط بين المقياس ومقاييس اخرى تتشابه معه في الوظائف، فعلى سبيل المثال،وجد أن معامل الارتباط بينه وبين مقياس كودر للخدمات الاجتماعية يساوي (٠.٦٧)، ومع دراسة القيم الاجتماعية (٠.٢٩) ومع مقياس القيم الفنية يساوي (٠.٥٥) وهذه المعاملات تعتبر نوعاً ما عالية وتدل على وجود صدق تلازمي للمقياس يعتبر كافٍ لاستخدامه في الدراسات والخاصة بموضوع القيم (شموط، ١٩٩٠).

- الصورة الأردنية للمقياس سوبر للقيم المهنية:-

قام (شموط، ١٩٩٠) بالتعاون مع عدد من المختصين بتعريب القائمة لتائم البيئة الاردنية وذلك عن طريق عرض ترجمة المقياس على لجنة محكمين من مدرسي الجامعة الاردنية وبعض المختصين في وزارة التربية والتعليم.

وقد استخدم هذا المقياس في البيئة الاردنية من قبل (شموط،١٩٩٠) كذلك استخدم من قبل (عناني) حيث اوجدت له دلالات الثبات بطريقة الاتساق الداخلي بدلالة الفقرة وباستخدام معادلة كرونباخ الفا لكل قيمة من القيم الخمسة عشر

وللدرجات على القيم معاً اشارت النتائج أن معامل الثبات بهذه الطريقة للدرجة على المقياس ككل بلغت ٩١. . وللقيم الخمس عشرة كانت كما يلي:

جدول رقم (٤)

معاملات الثبات للقيم الخمس عشره.

الرقم	الفقرة	معامل الثبات
١	الايثارية	٠.٧٣
٢	الجمالية	٠.٥٧
٣	الابداع	٠.٦٠
٤	المثيرات العقلية	٠.٤٤
٥	الانجاز	٠.٥٦
٦	الاستقلال	٠.٦٣
٧	المكانة الاجتماعية	٠.٤٩
٨	الادارة	٠.٦٢
٩	الاقتصاد	٠.٦٦
١٠	الامن	٠.٥٣
١١	الظروف المحيطة	٠.٥١
١٢	العلاقات الاشرافية	٠.٦٩
١٣	المشاركة	٠.٥٩
١٤	طريقة الحياة	٠.٥١
١٥	التنويع	٠.٤٣
	الثبات الكلي للمقياس	٠.٠٩١

وقد وجدت الباحثة بناءاً على النتائج السابقة أن المقياس يتمتع بدرجة معقولة من الثبات بطريقة الاتساق الداخلي.

أما فيما يتعلق بثبات الاداة الاغراض الدراسة الحالية تم استخدام معادلة كرونباخ الفا لايجاد دلالة الثبات حيث تم اختيار خمسون فرداً عشوائياً وحسب معامل الثبات باستخدام تلك المعادلة ووجد انه يساوي ٩٤٪ وهوكافي لاغراض هذه الدراسة

صدق الصورة الاردنية للمقياس سوبر.

لقد تم استخراج صدق المقياس للبيئة الاردنية من قبل (شموط ،١٩٩٠) عن طريق (التحليل العاملي) للاجابة على فقرات المقياس،وقد اظهر التحليل وجود خمس عشر عاملاً مختلفاً في هذا المقياس وأن الفقرات المختلفة التي يتألف منها قد ظهر أن جميعها مشبعة بشكل مقبول بكل عامل منها، إذ تراوح الجذر لهذه العوامل بين ٠.٣٥ و ١.٠٠ ويمكن اعتبار هذه النتيجة دالة على وجود قدر كاف من الصدق العاملي لهذا المقياس.

ولأغراض الدراسة الحالية، سيكتفي الباحث بدلالات الصدق المقبولة والكافية لأغراض الدراسات والابحاث في القيم حيث استخدم هذا المقياس في العديد من الدراسات على المستوى المحلي مثل دراسة (شموط،١٩٩٠) ودراسة (عناني،١٩٩٢) فثبت أن مقياس سوبر يتمتع بدلالات صدق كافية .

إجراءات الدراسة:-

قام الباحث بتوزيع قائمة سوبر لقيم المهنية على افراد العينة في المستشفيين بعد ان تأكد من وصولها إلى جميع الكادر التمريضي، ومن ثم تم توضيح كيفية الاجابة على هذه القائمة من قبل الباحث، بعد الاجابة على المقياس من قبل افراد العينة قام الباحث بالتأكد من تطابق عدد نسخ المقياس الموزعة مع العدد الفعلي للكادر التمريضي، ومن ثم قام الباحث كذلك بعملية تدقيق للمقياس بحيث يستثني الاجابات غير المكتملة من التحليل وبعد اجراء عملية التحليل تم مناقشة النتائج في ضوء النظرية الخلفية والدراسات السابقة.

- المعالجات الاحصائية:-

تم استخدام ثلاث معالجات احصائية هي:

١-تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية تبعاً للمتغيرات المستقلة (المستوى التعليمي قانوني مساعد ، الجنس، الخبرة ،والدخل) وذلك على كل قيمة من القيم الخمسة عشر وبالتالي ترتيبها هرمياً حسب متوسطاتها. وذلك حتى يتم ترتيب القيم المهنية حسب اهميتها (الهرم القيمي) لدى العاملين في قطاع التمريض وفقاً للمتغيرات المستقلة فإنه

٢-ولأختبار فرضيات الدراسة احصائياً وذلك لبيان أثر المتغيرات المستقلة (التصنيف المهني ، الجنس، والخبرة) والتفاعل بينها لبيان اثر هذه المتغيرات على كل قيمة من القيم المهنية الخمسة عشر فقد تم استخدام تحليل التباين الثلاثي (Three Way ANOVA)

٣-ولمعرفة لصالح من ترجع الفروق بين المتوسطات في كل قيمة من القيم الخمس عشر تم استخدام المقارنة بين المتوسطات على كل قيمة حيث تم اعتماد المصادر في الفروق لصالح المتوسط الاعلى .

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

تهدف هذه الدراسة الى التعرف على اثر كلٍ من التصنيف المهني والجنس والخبرة على القيم المهنية لدى العاملين في قطاع التمريض في محافظة الكرك. وللاجابة على اسئلة الدراسة وفرضياتها تم استخدام الطريقتين التاليتين:

١. معرفة طبيعة الترتيب الهرمي للقيم المهنية وذلك عن طريق استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتلك القيم ومن ثم ترتيبها تنازلياً (من الاكثر متوسط الى الاقل). وفقاً لتاثير المتغيرات المستقلة المبحوثة في هذه الدراسة.

٢. معرفة فيما اذا كان هناك فروقاً ذات دلالة احصائية في متوسطات درجات القيم المهنية الخمسة عشر باستخدام طريقة تحليل التباين الثلاثي (Three Way ANOVA) وذلك لقياس تاثير المتغيرات المستقلة في الدراسة على القيم المهنية.

تم ايجاد مصفوفة الارتباطات بين القيم الخمسةعشره ولم تكن ذات دلالة لذلك تم اعتبار كل قيمة من القيم الخمسة عشرة كمتغير تابع اي كان هناك خمسة عشر متغير تابع كل على حدا.

وقد تمت المعالجات الاحصائية بواسطة الحاسوب باستخدام البرنامج الاحصائي (spss) .

أولاً:- طبيعة البناء أو الترتيب الهرمي للقيم المهنية للعاملين في قطاع التمريض وفقاً لتصنيفهم المهني (قانوني، مساعد). حيث تم ترتيب القيم تنازلياً بناءاً على متوسطاتها الحسابية كما في الجدول التالي .

الجدول رقم (٥)

الترتيب الهرمي للقيم المهنية لدى القانونين والمساعدين وفقاً للمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.

قانوني				مساعد			
المركز	القيمة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المركز	القيمة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	الايثارية	١٣,٤٧٣٨	١,٥٢٠٤	١	الايثارية	١٣,٠٤٥٢	١,٦٢١١
٢	الاستقلال	١٣,٤٢١٦	١,٥٦٣٤	٢	الاستقلال	١٢,٨٣٦٦	٢,٢٥٥٠
٣	الانجاز	١٣,٣٢٦٩	١,٥٨٥٤	٣	الانجاز	١٢,٧٤٠٣	٢,٠٦٦٩
٤	العلاقات الاشرافية	١٣,٢٨٨٥	١,٥٩٢٩	٤	العلاقات /ش	١٢,٧٣٣٨	٢,٦٦١٩
٥	الابداع	١٣,١٠٣٨	١,٥٥٤٩	٥	المشاركة	١٢,٥٣٥٥	١,٩٠٧٩
٦	المثيرات العقلية	١٣,٠٩٥٢	١,٥٥٩٩	٦	المثيرات /ع	١٢,٤٥١٦	١,٨٨٣٦
٧	طريقة الحياة	١٣,٠٦٦٠	١,٦٣٤٦	٧	المكانه الاجتماعية	١٢,٣٤٦٤	١,٨٨٣٦
٨	الاقتصاد	١٣,٠١٨٩	١,٨٦١٨	٨	الابداع	١٢,٣٤٦٢	٢,٠٤٠٤
٩	المكانة الاجتماعية	١٣,٠١٨٧	١,٥١٠٨	٩	طريقة الحياة	١٢,١٧٦٥	٢,٢٩١٦
١٠	المشاركة	١٢,٧٩٤٤	١,٥٦٤٦	١٠	الظروف المحيطة	١٢,١٧٤٢	٢,٣٣٥٩
١١	التنويع	١٢,٧٧١٤	١,٦١٢٨	١١	الاقتصاد	١٢,١٦٩٩	٢,٦٨٢٣
١٢	الأمن	١٢,٦٦٠٤	١,٧٩٣٦	١٢	التنويع	١١,٧٤٦٧	٢,٣٥٥٠
١٣	الظروف المحيطة	١٢,٥١٤٣	١,٧٢٧١	١٣	الامن	١١,٧٤٠٣	٢,٣٨١٣
١٤	الجمالية	١٢,٣١٨٧	٢,٠٤٠٢	١٤	الجمالية	١١,٤٦١٠	٢,٢٣٧٩
١٥	الادارة	١١,٤٦٦	٢,٠٧٦١	١٥	الادارة	٩,٥٩٢١	٢,٧٠٩٧

ويتضح من الجدول رقم (٥) أن المتوسطات الحسابية للقيم المهنية مرتفعة حيث تراوحت ما بين(١٣,٤٧٣٨)و (١١,٤٦٦٠)للقانونين وتراوحت ما بين (١٣,٠٤٥٢) و (٩,٥٩٢١) للمساعدين حيث ان اعلى متوسط نظري لكل قيمة يساوي ١٥ واقل متوسط نظري يساوي ٣.

ثانياً: طبيعة البناء الهرمي للقيم المهنية لدى العاملين في قطاع التمريض وفقاً لجنسهم (ذكور، اناث) ، كما في الجدول التالي:

جدول رقم (٦)

الترتيب الهرمي للقيم المهنية لدى الذكور والاناث وفقاً للمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.

ذكور				اناث			
المركز	القيمة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المركز	القيمة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	الايثارية	١٣.٥١٤٣	١.٣٥٠٧	١	الايثارية	١٣.١٣٣٣	١.٦٥٩٩
٢	الاستقلال	١٣.٤٢٤٢	١.٧٤٥٩	٢	الاستقلال	١٢.٩٤٧١	٢.١٠٣٠
٣	الانجاز	١٣.٢٥٦٧	١.٧٥٦٨	٣	العلاقات /ش	١٢.٨٨٠٢	٢.٤٣٠٤
٤	العلاقات الاشرافية	١٣.١٨١٨	١.٨٨٨٥	٤	الانجاز	١٢.٧٨٠٢	١.٩٥٠٠
٥	المثيرات العقلية	١٢.٩٧٠١	١.٦٤٢٠	٥	المثيرات العقلية	١٢.٦٢١٨	١.٨٢٧٧
٦	المشاركة	١٢.٨٩٥٥	١.٥٦٨٠	٦	الابداع	١٢.٥٧٩٥	١.٩٥٢٤
٧	الابداع	١٢.٨٦٥٧	١.٧٠٤٧	٧	المكانه الاجتماعية	١٢.٥٥٤٤	١.٩٨٣٩
٨	المكانة الاجتماعية	١٢.٨٢٠٩	١.٦٦٩٠	٨	المشاركة	١٢.٥٥٣٨	١.٨٣٩١
٩	طريقة الحياة	١٢.٧٩١٠	١.٨٥٤٩	٩	الاقتصاد	١٢.٥٠٠٠	٢.٤٦٦٥
١٠	الاقتصاد	١٢.٥٦٧٢	٢.٢٧١٢	١٠	طريقة الحياة	١٢.٤٥٣١	٢.١٦٥٤
١١	التنويع	١٢.٥٣٧٣	١.٧١٧٤	١١	الظروف المحيطه	١٢.٣٤٢٠	٢.١٥٤٧
١٢	الأمن	١٢.٢٥٣٧	٢.١٣٤٤	١٢	الامن	١٢.٠٦٧٤	٢.٢٣١٥
١٣	الظروف المحيطة	١٢.٢٢٣٩	٢.٠٠٦٢	١٣	التنويع	١٢.٣٧٢	٢.٢٥٩٥
١٤	الجمالية	١٢.١٠٤٥	١.٩٨٥٨	١٤	الجمالية	١١.٧١١٣	٢.٦٥٩٩
١٥	الادارة	١٠.٧٧٥٧	٢.٦٨٧٨	١٥	الادارة	١٠.٢٠١١	٢.٦٠٧٦

ويلاحظ من الجدول رقم (٦) ان متوسطات القيم لكل من الذكور والاناث العاملين في قطاع التمريض مرتفعة نسبياً حيث تراوحت للممرضين الذكور مابين(١٣.٥١٣٤)و(١٠.٧٧٥٧)وللممرضات الاناث ما بين (١٣.١٣٣٣) و (١٠.٢٠١١) ، ويلاحظ كذلك أن متوسطات القيم لدى الذكور اعلى نسبياً منها لدى الاناث.

ثالثاً: - طبيعة البناء الهرمي للقيم المهنية لدى العاملين في قطاع التمريض

وفقاً للخبرة العملية

الجدول رقم (٧)

الترتيب الهرمي للقيم المهنية لدى العاملين في قطاع التمريض ذوي الخبرة من سنة الى اربع سنوات ومن خمس سنوات فاكثر وفقاً للمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.

الخبرة/من سنة الى اربع سنوات				الخبرة/خمس سنوات فاكثر			
المركز	القيمة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المركز	القيمة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	الايثارية	١٣,٢٠٧٧	١,٤٧٨٠	١	الايثارية	١٣,٠٢٥٢	١,٦٩٩٨
٢	الاستقلال	١٣,١١٦٨	١,٨٦٣٢	٢	الاستقلال	١٣,٠١٦٩	٢,٢٠٢٣
٣	الانجاز	١٣,٠٥٦٣	١,٦٤٩٣	٣	العلاقات /ش	١٢,٩٠٧٦	٢,٤١٤٦
٤	العلاقات الاشرافية	١٣,٠٠٠٠	٢,٢١٣٣	٤	الانجاز	١٢,٨٧٩٣	٢,١٨٣٦
٥	المشاركة	١٢,٨١٦٩	١,٥٨٢٨	٥	المثيرات العقلية	١٢,٦٠٨٣	١,٨٨٠٠
٦	المثيرات العقلية	١٢,٨٠٠٠	١,٧٠١٥	٦	الابداع	١٢,٥٦٦٧	١,٩٣٤٨
٧	المكانة الاجتماعية	١٢,٧٤٤٧	١,٨٨٠٠	٧	الاقتصاد	١٢,٥٥٥٦	٢,٤٨٢٥
٨	الابداع	١٢,٧٢٥٤	١,٨٦٠٩	٨	المكانة الاجتماعية	١٢,٤٧٩٠	١,٩٣٩١
٩	طريقة الحياة	١٢,٧٠٧٠	١,٨٢٩٠	٩	المشاركة	١٢,٤٣٣٣	١,٩٦٩٢
١٠	الاقتصاد	١٢,٤٨٥٩	٢,٣٦٣٢	١٠	طريقة الحياة	١٢,٣٤٤٥	٢,٣٥٥٨
١١	الظروف المحيطه	١٢,٣٥٠٠	٢,٠٤٦٠	١١	الظروف المحيطه	١٢,٢٦٦٧	٢,١٩٩١
١٢	التنويع	١٢,٢٨٢٦	٢,٠٢٩٧	١٢	الامن	١٢,١١٠٢	٢,٣٣٤٤
١٣	الامن	١٢,١١٩٧	٢,٠٩٨٦	١٣	التنويع	١٢٠٢٤٢	٢,٢٥١٢
١٤	الجمالية	١١,٢٠٧٧	٢,١١٥٥	١٤	الجمالية	١١,٨٠٠٠	٢,٢٩٥٨
١٥	الادارة	١٠,٢٩٧١	٢,٥٦١٤	١٥	الادارة	١٠,٤١٠٣	٢,٧٢٩٦

اما بالنسبة للسؤال الثاني في الدراسة الحالية والذي ينص على : هل هناك فروقاً في درجات القيم المهنية تُعزى للتصنيف التمريضي والجنس والخبرة والتفاعل بين هذه المتغيرات المستقلة الثلاث ؟ . فقد تمت الاجابة عليه من خلال اختبار صحة اربع فرضيات صفرية في هذه الدراسة وذلك باستخدام تحليل التباين الثلاثي،حيث اعتبرت القيم المهنية الخمسة عشر متغيرات تابعة، لذا كان هناك خمسة عشر متغير تابع. وقد كانت نتائج تحليل التباين الثلاثي على النحو التالي:

١. قيمة الايثارية:

يوضح الجدول التالي نتائج تحليل التباين الثلاثي للمتغيرات المستقلة الثلاث (التصنيف التمريضي، الجنس،الخبرة) على قيمة الايثارية:-

جدول رقم(٨)

نتائج تحليل التباين الثلاثي للمتغيرات (التصنيف التمريضي، الجنس، الخبرة والتفاعل بينها)على قيمة الايثارية.

مصادر التباين	درجات الحرية	مجموع مربعات التباين	متوسط مجموع مربعات التباين	ف المحسوبه	مستوى الدلالة
التصنيف التمريضي	١	٩.١٤٨	٩.١٤٨	٣.٦٦٧	٠.٠٥٠
الجنس	١	١.١٣٣	١.٣٣	٠.٤٥٤	٠.٥٠١
الخبرة	١	١.٦٩٥	١.٦٩٥	٠.٦٧٩	٠.٤١١
تصنيف/تXالجنس	١	٢.٠٥٥٣	٢.٥٥٣	١.٠٢٣	٠.٣١٣
تصنيف/تXالخبره	١	١.٧١٨	١.٧١٨	٠.٦٨٩	٠.٤٠٧
الجنسX الخبرة	١	٤.٤٤٤	٤.٤٤٤	١.٧١٨	٠.١٨٣
التصنيف Xجنسxالخبره	١	٠.٣٢٨	٠.٣٢٨	٠.١٣٢	٠.٧١٧
الخطأ	٢٥٤	٦٣٣.٦٤٢	٢.٤٩٥		
الكلي	٢٦٢	٤٦١١٦٥			

*مستوى الدلالة في هذه الدراسة (∝≤٠.٠٥)

أما الفرق فقد كان لصالح القانونين حيث بلغ متوسط درجاتهم على قيمة الجمالية (١٢.٣١٧٨) في حين بلغ متوسط درجات المساعدين (١١.٤٦١٠).

٣. قيمة الابداع-

يوضح الجدول التالي نتائج تحليل التباين الثلاثي للمتيغرات المستقلة على قيمة الابداع:

جدول رقم (١٠)

نتائج تحليل التباين الثلاثي للمتيغرات (التصنيف التمريضي، الجنس، الخبرة والتفاعل بينها)على قيمة الابداع.

مصادر التباين	درجات الحرية	مجموع مربعات التباين	متوسط مجموع مربعات التباين	ف المحسوبه	مستوى الدلالة
التصنيف /ت	١	٣٢.٣٣٨	٣٢.٣٣٨	٩.٢٣٨	٠.٠٠٣
الجنس	١	٠.٨١٧	٠.٨١٧	٠.٢٣٣	٠.٦٣٠
الخبرة	١	٣.٠٩٩	٣.٠٩٩	٠.٨٨٥	٠.٣٤٨
تصنيف/تxالجنس	١	١.٢٤٧	١.٢٤٧	٠.٣٥٦	٠.٥٥١
تصنيف/تxالخبره	١	٠.١٧٨	٠.١٧٨	٠.٠٥١	٠.٨٢٢
الجنسx الخبرة	١	٠.٤٧٢	٠.٤٧٢	٠.٣٥	٠.٧١٤
التصنيفxالجنسxالخبرة	١	٢.٣٦١	٢.٣٦١	٠.٦٧٤	٠.٤١٢
الخطأ	٢٥٤	٨٨٩.١٢٣	٣.٥٠٠		
الكلي	٢٦٢	٤٢٨٧٩			

*مستوى الدلالة في هذه الدراسة ∝ ≥ ٠.٠٥

يتضح من الجدول رقم (١٠) ان هناك فروقاً ذات دلالة معنوية في قيمة الابداع عائدة لمتغير التصنيف التمريضي حيث كانت قيمة ف (٩.٢٣٨) بدرجات حرية (١) وهي دالة عند مستوى ∝=٠.٠٠٣. ويبين الجدول رقم ( ) ان الفرق يعود لصالح القانونين حيث بلغ متوسط درجاتهم على قيمة الابداع (١٣.١٠٣٨) بينما كان متوسط درجات المساعدين على قيمة الابداع (١٢.٣٤٦٢).

ولم يكن هناك فروقاً في قيمة الابداع تعود للجنس، او الخبرة والتفاعل

٤. قيمة المثيرات العقلية:-

يوضح الجدول التالي نتائج تحليل التباين الثلاثي للمتغيرات المستقلة على قيمة المثيرات العقلية.

جدول رقم (١١)

نتائج تحليل التباين الثلاثي للمتيغرات (التصنيف التمريضي، الجنس، الخبرة والتفاعل بينها) على قيمة المثيرات العقلية.

مصادر التباين	درجات الحرية	مجموع مربعات التباين	متوسط مجموع مربعات التباين	ف المحسوبه	مستوى الدلالة
التصنيف /ت	١	٢٥.٢٢١	٢٥.٢٢١	٨..٥٤	....٥
الجنس	١	٢.٥٥.	٢.٥٥.	..٨١٤	..٣٦٨
الخبرة	١	٢..٨٥	٢..٨٥	..٦٦٦	..٤١٥
تصنيف/تxالجنس	١	١.٩.٩	١.٩.٩	..٦١.	..٤٣٦
تصنيف/تxالخبره	١	..٦٥.	..٦٥.	..٢.٨	..٦٤٩
الجنسx الخبرة	١	..٤.٨	..٤.٨	..١٣.	..٧١٨
التصنيفxالخبرةxالجنس	١	..١.٥	..١.٥	...٣٣	..٨٥٥
الخطأ	٢٥٢	٧٨٩.١٣.	٣.١٣١		
الكلي	٢٦.	٤٢٨٣٧			

يتضح من الجدول رقم (١١) ان هناك فروقاً ذات دلالة احصائية في قيمة المثيرات العقلية عائدة للتصنيف التمريضي، حيث كانت قيمة ف(٨..٥٤) بدرجات حرية (١) وهي دالة عند مستوى دلالة ∝ =...٥ . اما الفرق في المتوسطات فقد كان لصالح القانونين حيث بلغ متوسط درجاتهم على قيمة المثيرات العقلية (١٣.٩٥٢) في حين بلغ متوسط المساعدين (١٢.٤٥١٦).

إلا إنه لم يكن هناك فروقاً في قيمة المثيرات الفعلية تعزى للجنس او الخبرة او التفاعل بين المتغيرات المستقلة الثلاثة .

٥. قيمة الانجاز

يوضح الجدول التالي نتائج تحليل التباين الثلاثي للمتغيرات المستقلة على قيمةالانجاز.

جدول رقم (١٢)

نتائج تحليل التباين الثلاثي للمتيغرات (التصنيف التمريضي، الجنس، الخبرة والتفاعل بينها) على قيمة الانجاز.

مصادر التباين	درجات الحرية	مجموع مربعات التباين	متوسط مجموع مربعات التباين	ف المحسوبه	مستوى الدلالة
التصنيف التمريضي	١	١٨.٣١٧	١٨.٣١٧	٥.١٠٨	٠.٠٠٢٥
الجنس	١	٤.١٤٩	٤.١٤٩	١.١٥٧	٠.٢٨٣
الخبرة	١	٠.١٢٧	٠.١٢٧	٠.٣٥	٠.٨٥١
تصنيف/تxالجنس	١	٠.٨٠١	٠.٨٠١	٠.٢٢٣	٠.٦٣٧
تصنيف/تxالخبره	١	٠.٤٣٠	٠.٤٣٠	٠.١٢٠	٠.٧٢٩
الجنسx الخبرة	١	٦.٦٥١	٦.٦٥١	١.٨٥٥	٠.١٧٤
تصنيفxالخبرةxالجنس	١	٠.٢٣٠	٠.٢٣٠	٠.٦٤	٠.٨٠٠
الخطأ	٢٥٠	٨٩٦.٤٨٨	٣.٥٨٦		
الكلي	٢٥٨	٤٤٣٨٠			

يتضح من الجدول رقم (١٢) أن هناك فروقاً معنوية في قيمة الابداع تعود للتصنيف التمريضي حيث بلغت قيمة ف (٥.١٠٨) بدرجات حرية (١) وهي دالة عند مستوى α =٠.٠٠٢٥.وقد كان الفرق في المتوسط يعود لصالح القانونين حيث يبين الجدول رقم (٤) ان متوسط درجات القانونين على درجة الانجاز (١٣.٣٢٩٩). وهو اعلى من متوسط المساعدين (١٢.٧٤٠٣)، ولم يكن هناك فروقاً في قيمة الانجاز تعزى للجنس او الخبرة او التفاعل بين المتغيرات المستقلة الثلاثة .

٦. قيمة الاستقلال:-

يوضح الجدول التالي نتائج تحليل التباين الثلاثي للمتغيرات المستقلة على قيمة الاستقلال.

جدول رقم (١٣)

نتائج تحليل التباين الثلاثي للمتغيرات (التصنيف التمريضي،الجنس، الخبرة والتفاعل بينها) على قيمة الاستقلال.

مصادر التباين	درجات الحرية	مجموع مربعات التباين	متوسط مجموع مربعات التباين	ف المحسوبه	مستوى الدلالة
التصنيف التمريضي	١	٩.٩٧٧	٩.٩٧٧	٢.٤٤٢	٠.١١٩
الجنس	١	٦.٢٩٢	٦.٢٩٢	١.٥٤٠	٠.٢١٦
الخبرة	١	٠.٩٤١	٠.٩٤١	٠.٢٣٠	٠.٦٣٢
تصنيف/تxالجنس	١	١.٢٧٨	١.٢٧٨	٠.٣١٣	٠.٥٧٧
تصنيف/تxالخبره	١	٢.٩٦١	٢.٩٦١	٠.٠٠٧	٠.٩٣٢
الجنسx الخبرة	١	٠.٣٩٨	٠.٣٩٨	٠.٩٧	٠.٧٥٥
تصنيفxخبرةxالجنس	١	٠.٧٢٣	٠.٧٢٣	٠.١٧٧	٠.٦٧٤
الخطأ	٢٤٧	١٠٠٩.١٢٦	٤.٠٨٦		
الكلي	٢٥٥	٤٤٦.٥			

يتضح من الجدول رقم (١٣) انه لم يكن هناك فروقاً ذات دلالة معنوية في قيمة الاستقلال تعزى للتفاعل بين المتغيرات المستقلة الثلاثة او لكل منها على حدا .

٧. قيمة المكانة الاجتماعية:-

يوضح الجدول التالي نتائج تحليل التباين الثلاثي للمتغيرات المستقلة على قيمة الاستقلال.

جدول رقم (١٤)

نتائج تحليل التباين الثلاثي للمتغيرات (التصنيف التمريضي،الجنس، الخبرة والتفاعل بينها) على قيمة المكانة الاجتماعية.

مصادر التباين	درجات الحرية	مجموع مربعات التباين	متوسط مجموع مربعات التباين	ف المحسوبه	مستوى الدلالة
التصنيف التمريضي	١	٢٣,٩١٢	١٣,٩٢١	٦,٧٣٧	٠,٠١٠
الجنس	١	٠,٩٦٣	٠,٩٦٣	٠,٢٧١	٠,٦٠٣
الخبرة	١	٢,٣٠٧	٢,٣٠٧	٠,٦٥٠	٠,٤٢١
تصنيف/تxالجنس	١	١,٣٧٧	١,٣٣٧	٠,٠٠٤	٠,٩٥٠
تصنيف/تxالخبره	١	٩,٢١٥	٩,٢١٥	٢,٥٩٦	٠,١٠٨
الجنسx الخبرة	١	٠,٩٢٥	٠,٩٢٥	٠,٢٦١	٠,٦١٠
تصنيفxخبرةxالجنس	١	٠,٥٦٦	٠,٥٦٦	٠,١٦٠	٠,٦٩٠
الخطأ	٢٥٢	٨٩٤,٤٢٢	٣,٥٤٩		
الكلي	٢٦٠	٤٢٣٧٢٠٠٠			

يوضح الجدول رقم (١٤) ان هناك فروقا في قيمة المكانة الاجتماعية عائدة للتصنيف التمريضي حيث كانت قيمة ف (٦,٧٣٧) بدرجات حرية (١) . وهي دالة عند مستوى ∝ =٠,٠١٠ . وقد كان الفرق في المتوسطات عائداً للقانونين حيث بلغ متوسط درجاتهم على قيمة المكانة الاجتماعية (١٣,٠١٨٧) في حين بلغ متوسط درجات المساعدين على قيمة المكانة الاجتماعية (١٢,٣٤٦٤).

ولم يكن هناك فروقاً في قيمة المكانة الاجتماعية تعزى للجنس أوالخبرة أوالتفاعل.

٨. قيمة الادارة:

يوضح الجدول التالي نتائج تحليل التباين الثلاثي للمتغيرات المستقلة على قيمة الاستقلال.

جدول رقم (١٥)

نتائج تحليل التباين الثلاثي للمتغيرات (التصنيف التمريضي،الجنس، الخبرة والتفاعل بينها) على قيمة الادارة.

مصادر التباين	درجات الحرية	مجموع مربعات التباين	متوسط مجموع مربعات التباين	ف المحسوبه	مستوى الدلالة
التصنيف التمريضي	١	٢٢٢.٧٨٩	٢٢٢.٧٨٩	٣٦.٣٥٨	٠.٠٠٠
الجنس	١	١.٥٥٤	١.٥٥٤	٠.٢٥٤	٠.٦١٥
الخبرة	١	٠.١٢١	٠.١٢١	٠.٠٢٠	٠.٨٨٩
تصنيف/ت x الجنس	١	٢٦.٦٢٣	٢٦.٦٢٣	٤.٣٤٥	٠.٣٨
تصنيف/ت x الخبره	١	٠.٧٤٤	٠.٧٤٤	٠.١٢١	٠.٧٢٨
الجنس x الخبرة	١	٢.٦٩٨	٢.٦٩٨	٠.٤٤٠	٠.٥٠٨
تصنيف x خبرة x الجنس	١	٠.١٥٤	٠.١٥٤	٠.٠٢٥	٠.٨٧٤
الخطأ	٢٤٧	١٥١٣.٥١٣	٦.١٢٨		
الكلي	٢٥٥	٢٩.٧٥٠٠٠			

يتضح من الجدول رقم (١٥) ان هناك فروقاً في قيمة الادارة تعزى للتصنيف التمريضي حيث بلغت قيمة ف (٣٦.٣٥٨) بدرجات حرية (١) وهي دالة عند مستوى ∝ = ٠.٠٠٠ وكان الفرق لصالح القانونين حيث بلغ متوسط درجاتهم على قيمة الادارة (١١.٤٦٦٠) في حين كان متوسط المساعدين (٩.٥٩٢١).

وكذلك لم يكن هناك فروقاً في قيمة الادارة تعزى لكل من الجنس ،والخبرة ، والتفاعل بين المتغيرات المستقلة الثلاثة، إلا أنه كان هناك فروقاً في قيمة الادارة تعزى للتفاعل بين التصنيف التمريضي والجنس حيث كانت قيمته ف (٤.٣٤٥) وهي دالة بمستوى (٠.٣٨)بدرجات حرية (١) .

٩. قيمة الاقتصاد:-

يوضح الجدول التالي نتائج تحليل التباين الثلاثي للمتغيرات المستقلة على قيمة الاقتصاد.

جدول رقم (١٦)

نتائج تحليل التباين الثلاثي للمتغيرات (التصنيف التمريضي،الجنس، الخبرة والتفاعل بينها)على قيمة الاقتصاد.

مصادر التباين	درجات الحرية	مجموع مربعات التباين	متوسط مجموع مربعات التباين	ف المحسوبه	مستوى الدلالة
التصنيف التمريضي	١	٤٠.٠٢٨٣	٤٠.٠٢٨٣	٦.٩٦٠	٠.٠٠٩
الجنس	١	٠.٠٥٠٠	٠.٠٥٠٠	٠.٠٨٦	٠.٠٧٦٩
الخبرة	١	٠.٠١٤٤	٠.٠١٤	٠.٠٠٢٥	٠.٠٨٧٥
تصنيف/ت×الجنس	١	٠.٠٤٣٨	٠.٠٤٣٨	٠.٠٠٧٦	٠.٠٧٨٣
تصنيف/ت×الخبره	١	٢.٥٣٣	٢.٥٣٣	٠.٠٤٣٨	٠.٠٥٠٩
الجنس× الخبرة	١	٠.٠٦٨١	٠.٠٦٨١	٠.٠١١٨	٠.٠٧٣٢
تصنيف×خبرة×الجنس	١	٠.٠٣٠٢	٠.٠٣٠٢	٠.٠٠٥٢	٠.٠٠٨١٩
الخطأ	٢٥١	١٤٥٢.٦٦٢	٥.٧٨٧		
الكلي	٢٥٩	٤٢.٨٤٠٠٠			

يوضح الجدول رقم (١٦) أن هناك فروقاً في قيمة الاقتصاد تعزى للتصنيف التمريضي حيث بلغت قيمة ف (٦.٩٦٠) بدرجات حرية (١) وهي دالة عند مستوى ∝ = ٠.٠٠٩ . اما الفرق فقدكانت يعود لصالح القانونين حيث بلغ متوسط درجاتهم على قيمة الاقتصاد (١٣.٠١٨٩) في حين بلغ متوسط درجات المساعدين (١٢.١٦٩٩).

إلا إنه لم يكن هناك فروقاً ذات دلالة احصائية تعزى للجنس والخبرة والتفاعل بين المتغيرات المستقلة الثلاثة.

١٠. قيمة الأمن:

يوضح الجدول التالي نتائج تحليل التباين الثلاثي للمتغيرات المستقلة على قيمة الأمن.

جدول رقم(١٧)

نتائج تحليل التباين الثلاثي للمتغيرات (التصنيف التمريضي، الجنس، الخبرة والتفاعل بينها) على قيمة الأمن.

مصادر التباين	درجات الحرية	مجموع مربعات التباين	متوسط مجموع مربعات التباين	ف المحسوبة	مستوى الدلالة
التصنيف التمريضي	١	٨٣.٨٦٨	٨٣.٨٦٨	١٨.٢٣٠	٠.٠٠٠
الجنس	١	٨.٧٦٣	٨.٧٦٣	٠.٠٠٠٢	٠.٩٦٥
الخبرة	١	٨.٧٦٨	٨.٧٦٨	٠.١٩	٠.٨٩٠
تصنيف/تxالجنس	١	٣٣.٣٩٨	٣٣.٣٩٨	٧.٢٦٠	٠.٠٠٨
تصنيف/تxالخبره	١	٩.٨٦٠	٩.٨٦٠	٢.١٤٣	٠.١٤٤
الجنسx الخبرة	١	٠.٢٧٤	٠.٢٧٤	٠.٦٠	٠.٨٠٧
تصنيفxخبرةxالجنس	١	٢.٧١٢	٢.٧١٢	٠.٥٩٠	٠.٤٤٣
الخطأ	٢٥٢	١١٥٩.٣١٥	٤.٦٠٠		
الكلي	٢٦٠	٣٩٤٢٢.٠٠٠			

بالنظر الى الجدول يتضح أن هناك فروقاً ذات دلالة احصائية في قيمة الأمن ترجع للتصنيف التمريضي، حيث بلغت قيمة ف (١٨.٢٣٠) بدرجات حرية (١) وهي دالة عند مستوى $\propto$ = ٠.٠٠٠

ويلاحظ من الجدول رقم (٤) ان الفرق كان لصالح القانونين حيث حصلوا على متوسط (١٢.٦٦٠٤) على قيمة الأمن وهو اعلى من متوسط المساعدين (١١.٧٤٠٣)، اما بالنسبة للجنس والخبرة والتفاعل فلم يكن هناك فروقاً ذات دلالة في قيمة الأمن تعزى لها.

إلا إنه كان هناك اثراً ذو دلالة احصائية للتفاعل بين متغير التصنيفالتمريضي، والجنس حيث بلغت قيمة ف (٧.٢٦٠) بدرجات حرية (١) وهي دالة عند مستوى$\propto$=٠.٠٠٨

١١. قيمة الظروف المحيطة

يوضح الجدول التالي نتائج تحليل التباين الثلاثي على قيمة الظروف المحيطة

جدول

رقم (١٨)

نتائج تحليل التباين الثلاثي للمتغيرات (التصنيف التمريضي ، الجنس،الخبرة والتفاعل بينها) على قيمة الظروف المحيطة.

مصادر التباين	درجات الحرية	مجموع مربعات التباين	متوسط مجموع مربعات التباين	ف المحسوبه	مستوى الدلالة
التصنيف التمريضي	١	١٣.١٤٨	١٣.١٤٨	٢١٩٧٧	٠.٠٠٨٦
الجنس	١	٠.٦٥٣	٠.٦٥٣	٠.١٤٨	٠.٧٠١
الخبرة	١	٢.٦٣٠	٢.٦٣٠	٠.٥٩٥	٠.٤٤١
تصنيف/تXالجنس	١	٤.٨٦٢	٤.٨٦٢	١.١٠١	٠.٢٩٥
تصنيف/تXالخبره	١	١.٧٥٨	١.٧٥٨	٠.٣٩٨	٠.٥٢٩
الجنسX الخبرة	١	١٤.٩٤٧	١٤.٩٤٧	٣.٣٨٤	٠.٠٠٦٧
تصنيفXخبرةXالجنس	١	١١.٥٠٠	١١.٥٠٠	٢.٦٠٤	٠.١٠٨
الخطأ	٢٥٢	١١١٣.٠١٧	٤.٤١٧		
الكلي	٢٦٠	٤٠٥٦٧.٠٠			

يتضح من الجدول رقم (١٨) انه لم يكن هناك فروقاً ذات دلالة احصائية في قيمة الظروف المحيطة تعزى لمتغير التصنيف التمريضي او الجنس او الخبرة او التفاعل بين المتغيرات المستقلة الثلاثة.

١٢. قيمة العلاقات الاشرافية:-

يوضح الجدول التالي نتائج تحليل التباين الثلاثي على قيمة العلاقات الاشرافية

الجدول رقم (١٩)

نتائج تحليل التباين الثلاث للمتغيرات(التصنيف التمريضي، الجنس ، الخبرة والتفاعل بينها) على قيمة العلاقات الاشرافية.

مصادر التباين	درجات الحرية	مجموع مربعات التباين	متوسط مجموع مربعات التباين	ف المحسوبه	مستوى الدلالة
التصنيف التمريضي	١	١٥,٤٤٦	١٥,٠٤٤٦	٢,٨٩٩	٠,٠٠٩٠
الجنس	١	١,٧٢٧	١,٧٢٧	٠,٣٢٤	٠,٥٧٠
الخبرة	١	٠,٢١٨	٠,٢١٨	٠,٠٠٤١	٠,٨٤٠
تصنيف/تxالجنس	١	٠,٤٣٦	٠,٤٣٦	٠,٠٠٨٢	٠,٧٧٥
تصنيف/تxالخبره	١	٠,٢٠١	٠,٢٠١	٠,٠٠٣٨	٠,٨٤٦
الجنسx الخبرة	١	٥,٢٣٦	٥,٢٣٦	٠,٠٠٩٨٣	٠,٣٢٢
تصنيفxخبرةxالجنس	١	٢,٩٣٠	٢,٩٣٠	٠,٠٠٥٥٠	٠,٠٠٤٥٩
الخطأ	٢٥٠	١٣٣١,٩٩٩٠	٥,٣٢٨		
الكلي	٢٥٨	٤٤٦٨١٠٠٠			

يتضح من الجدول رقم (١٩) انه لم يكن هناك فروقاً ذات دلالة احصائية في قيمة العلاقات الاشرافية تعزى للتفاعل بين المتغيرات المستقلة الثلاث اولكل منها على حدا .

٥٤٩٦٧٤

١٣. قيمة المشاركة:-

يوضح الجدول التالي نتائج تحليل التباين الثلاثي للمتغيرات (التصنيف التمريضي، الجنس،الخبرة) والتفاعل بينها على قيمة المشاركة:

جدول رقم (٢٠)

نتائج تحليل التباين الثلاثي للمتغيرات (التصنيف التمريضي،الجنس، الخبرة والتفاعل بينها) على قيمة المشاركة

مصادر التباين	درجات الحرية	مجموع مربعات التباين	متوسط مجموع مربعات التباين	ف المحسوبه	مستوى الدلالة
التصنيف التمريضي	١	٥,٠٥٢	٥,٠٥٢	١,٦٠٤	٠,٢٠٦
الجنس	١	٥,١٣٤	٥,١٣٤	١,٦٣١	٠,٢٠٣
الخبرة	١	٤,١٠١	٤,١٠١	١,٣٠٢	٠,٢٥٥
تصنيف/تxالجنس	١	١,١٧٨	١,١٨٧	٠,٣٧٤	٠,٥٤١
تصنيف/تxالخبره	١	٤,١٩٥	٤,١٩٥	٠,٠١٣	٠,٩٠٨
الجنسx الخبرة	١	٢,١٨٥	٢,١٨٥	٠,٦٩٤	٠,٤٠٦
تصنيفxخبرةxالجنس	١	٠,٢٨٤	٠,٢٨٤	٠,٠٩٠	٠,٧٦٤
الخطأ	٢٥٤	٧٩٩,٧٣٣	٣,١٤٩		
الكلي	٢٦٢	٤٢٦٩٢,٠٠٠			

يتضح من الجدول رقم (٢٠) انه لم يكن هناك فروقاً ذات دلالة معنوية في قيمة المشاركة تعزى للتفاعل بين المتغيرات المستقلة الثلاث او لكل منها على حدا.

١٤. قيمة طريقة الحياة

يوضح الجدول التالي نتائج تحليل التباين الثلاثي للمتغيرات المستقلة على قيمة طريقة الحياة.

جدول رقم (٢١)

نتائج تحليل التباين الثلاثي للمتغيرات (التصنيف التمريضي، الجنس،الخبرة والتفاعل بينها) على قيمة طريقة الحياة.

مصادر التباين	درجات الحرية	مجموع مربعات التباين	متوسط مجموع مربعات التباين	ف المحسوبه	مستوى الدلالة
التصنيف التمريضي	١	٤٢.٨٨٧	٤٢.٨٨٧	١٠.١٥٨	٠.٠٠٢
الجنس	١	١.٣٨١	١.٣٨١	٠.٣٢٧	٠.٥٦٨
الخبرة	١	٧.٣٦٥	٧.٣٦٥	١.٧٤٤	٠.١٨٨
تصنيف/تxالجنس	١	٠.٤٠٦	٠.٤٠٦	٠.٠٩٦	٠.٧٥٧
تصنيف/تxالخبره	١	٠.٨٨٨	٠.٨٨٨	٠.٢١٠	٠.٦٤٧
الجنسx الخبرة	١	١.٥٦٥	١.٥٦٥	٠.٣٧١	٠.٥٤٣
تصنيفxخبرةxالجنس	١	١.٨٨٤	١.٨٨٤	٠.٤٤٦	٠.٥٠٥
الخطأ	٢٥١	١٠٥٩.٦٨٨	٤.٢٢٢		
الكلي	٢٥٩	٤١٨٦٠.٠٠٠			

يتضح من الجدول رقم (٢١) انه كان هناك فروقاً في قيمة طريقة الحياة تعزى للتصنيف التمريضي،حيث بلغت ف (١٥٨ . ١٠) بدرجات حرية (١) وهي دالة عند مستوى ∝=٠.٠٠٢ وكان الفرق في المتوسط يعود لصالح القانونين حيث بلغ متوسط درجاتهم على قيمة طريقة الحياة (٦٦٠. . ٩١٣ بينما بلغ متوسط درجات المساعدين على هذه القيمة (١٧٦٥ . ١٢) إلا إنه لم يكن هناك فروقاً في قيمة طريقة الحياة تعزى للجنس اوالخبرة او التفاعل فيما بين المتغيرات المستقلة.

١٥. قيمة التنويع

يوضح الجدول التالي نتائج تحليل التباين الثلاثي للمتغيرات المستقلة على قيمة التنويع.

جدول رقم (٢٢)

نتائج تحليل التباين الثلاثي للمتغيرات (التصنيف التمريضي، الجنس،الخبرة والتفاعل بينها) على قيمة التنويع.

مصادر التباين	درجات الحرية	مجموع مربعات التباين	متوسط مجموع مربعات التباين	ف المحسوبه	مستوى الدلالة
التصنيف التمريضي	١	٤٢.٥٤٦	٤٢.٥٤٦	٩.٧٦٨	٠.٠٠٢
الجنس	١	٥.٨٥٢	٥.٨٥٢	١.٣٤٤	٠.٢٤٨
الخبرة	١	١.٠٧١	١.٠٧١	٠.٢٤٦	٠.٦٢٠
تصنيف/تxالجنس	١	٠.٧٥٨	٠.٧٥٨	٠.١٧٤	٠.٦٧٧
تصنيف/تxالخبره	١	٠.٢٠٥	٠.٢٠٥	٠.٠٤٧	٠.٨٢٨
الجنسx الخبرة	١	٧.٤٦١	٧.٤٦١	١.٧١٣	٠.١٩٤
تصنيفxخبرةxالجنس	١	٠.٦٠٥	٠.٦٠٥	٠.١٣٩	٠.٧١٠
الخطأ	٢٤٧	١٠٧٥.٨٧٩	٤.٣٥٦		
الكلي	٢٥٤	٣٨٩٢١.٠٠٠			

يتضح من الجدول رقم (٢٢) ان هناك فروقاً في قيمة التنويع تعزى للتصنيف التمريضي حيث بلغت قيمة ف (٩.٧٦٨) بدرجات حرية (١) وهي دالة عند مستوى ∝ =٠.٠٠٢ . أما الفرق فقد كان يعود لصالح القانونين، حيث بلغ متوسط درجاتهم على قيمة التنويع (١٢.٧٧١٤) في حين بلغ متوسط المساعدتين (١١.٧٤٦٧).

ولم يكن هناك فروقاً ذات دلالة في قيمة التنويع تعزى للجنس أو الخبرة او التفاعل فيما بين المتغيرات المستقلة الثلاث.

ملاحظة (١) : تم استبعاد الاستجابات عن كل قيمة التي لم تكن كاملة لذلك يظهر من خلال جداول تحليل التباين الثلاثي لكل قيمة من القيم الخمسة عشر ان هناك اختلافاً في درجات الحرية وذلك تبعاً لعدد الاستجابات على كل قيمة.

ملاحظة (٢) : تم استبعاد متغير الدخل من التحليل وذلك لان متغير التصنيف المهني (قانوني /مساعد) يشير الى متغير الدخل حيث ان الفرق المهم والاكبر بين التصنيفين هو الدخل المادي.

وممرضة ،لذا جاءت هذه القيمة (الايثارية) في المركز الاول عند الفئتين وتتفق هذه النتيجة مع النتيجة التي توصلت اليها دراسة (عناني، ١٩٩٢) من ان قيمة الايثارية قد احتلت المركز الاول لدى العاملين في الحقل الصحي .

وجاءت قيمة الاستقلال في المركز الثاني لدى كل من الفئتين، ولعل مما يفسر اهمية هذه القيمة عند الفئتين هو شعور كل ممرض وممرضة بأنه يتحمل مسؤولية قيامه بأي عمل تمريضي يقوم به، وهذا ينمي لديه الشعور بالاستقلالية، كذلك رفض العاملين في قطاع التمريض للتبعية الطبية والتطلع الى الاستقلالية عن المهن الطبية الاخرى والنظر الى التمريض على انه مهنة قائمة بذاتها وهذه النتيجة هي ما اكدتها (الداغستاني، ١٩٨٨)من ان التمريض مهنة قائمة بذاتها حيث دخلت مرحلة المهنية في امريكا ابتداءاً حيث ابتدأت اول دراسة جامعية للتمريض عام ١٩١٠. في جامعة كولومبيا لذا يجب على افرادها ان يسعوا الى استقلالية مهنتهم . وقد اشارت كذلك (Elder,1983) ان العمل الرئيسي للمرضة هوتقديم الرعاية للمريض وهذا ينظر اليه نظره دونيه بالمقارنه بالاعمال التي يمارسها الطبيب والتي تحتل مكانة عالية في نظر المجتمع.

وجاءت قيمة الانجاز كذلك عند الفئتين في المركز الثالث،ولعل تبني افراد الفئتين لهذه القيمة بنفس المركز يعود الى الشعور بأهمية العمل بكفاءة من اجل تخليص المرضى من المعاناة والمرض، حيث ان حياة الافراد المرضى الذي تقدم لهم الخدمات التمريضية تقوم على هذا المبدأ وبالتالي يحرص كل عامل في التمريض على انجاز عمله بكل كفاءة وامانة كما أن تماثل المرضى للشفاء وخروجهم من المستشفى بعافية هو من اكبر ما يسعد ويرضى الممرض عن عمله وتتفق هذه النتيجة مع ما اشار اليه (حمدي، وحيدر ، ١٩٩٦) من انه كان هناك توافق لدى اغلبية طالبات التمريض حيث يشعرن بالرضى النفسي عن الانجاز

عند تحسن حالة المريض بعد اعطائه الرعاية التمريضية .

أما المركز الرابع فقد احتلته قيمة العلاقات الاشرافية كذلك عند كل من القانونين والمساعدين وقد يكون الباعث وراء اعطاء هذه القيمة هذه الاهمية هو أن العمل التمريضي يتطلب العمل بروح الفريق، والتعاون بين رئيس القسم وسائر الممرضين، اذا أن عمل كل منهما يعتمد على عمل الاخر، ووجود رئيس متفهم وعادل يتيح للعاملين المشاركة وحسن الاداء والرغبةفي الانجاز والرضا عن العمل وهذا ما تؤيده دراسة دوكسبوري (Duxbary, 1984) والتي توصلت الى ان اعلى نسبةالرضا عن العمل كانت لدى الممرضات اللاتي تتصف الممرضة القائد لديهن بالنمط الديمقراطي.

وجاءت قيمة الابداع في المركز الخامس عند القانونين، ولعل ما يفسر ذلك هو أن الخلفية التعليمية (المؤهل العلمي) الذي يتمتع به القانوني تجعله حريصاً على التحديث والابتكار في اجراءات العمل التمريضي، ومواكبة كل ما هو جديد ومتطور لتحسين ورفع كفاءة ومكانة المهنة. اما عند المساعدين فقد جاءت قيمة المشاركة في المركز الخامس ولعل ما يفسر ذلك هو شعور هذه الفئة التمريضية بأهمية الاستعانة بالكوادر الاخرى والشعور بحتمية الرجوع الى القانونين والعمل بروح الفريق وذلك انهم يتعاملون مع حياة الانسان. كذلك الخوف من الوقوع في الخطأ يجعل هؤلاء حريصين على التعاون والمشاركة مع القانونين وهذه النتيجة تتفق مع ما توصل اليه (حمدي وأخر، ١٩٩٦) حيث اشاروا الى وجود توافق لدى اغلبية طالبات المعاهد الصحية (اللاتي يحصلن على مؤهل علمي في التمريض) على ان عمل الممرضة يتيح لها الفرص لتنمية معلوماتها ومهاراتها حيث تتعرض الممرضة اثناء عملها لانماط علاجية مختلفة وحالات مرضية متنوعة مما يدعوها الى الابتكار والابداع.

اما المركز السادس فقد احتلته قيمة المثيرات العقلية عند كل من الفئتين، وقد يكون ذلك عائداً لشعور كل من القانوني والمساعد بأهمية الوعي والتيقظ

والانتباه في العمل التمريضي، والاهتمام بكل مثيرعملي يمكن ان يسهم في شفاء المريض ورفع كفاءة وفاعلية الاداء التمريضي وقد توصلت دراسة (حمدي وآخر ، ١٩٩٦) الى ان هناك توافق عند اغلبية الممرضات في ان عمل الممرضة (بغض النظر عن تصنيفها) التمريضي يعرضها للاصابات اثناء مزاولة العمل .

وجاءت قيمة طريقة الحياة في المركز السابع عند القانونين، وقيمة المكانة الاجتماعية عند المساعدين ولعل ما يفسر ذلك هو شعور القانوني بأهمية ان يتيح له عمله في التمريض العيش والحياة بالطريقة والمستوى الذي يرغب، حيث إنه درس هذا التخصص وحصل على مؤهل علمي لينعم بطريقة العيش التي يريد ، اما المساعدين فيشعورون بأهمية الوصول الى مكانة اجتماعية وذلك من خلال حرصهم على تغير نظرة المجتمع السلبية للتمريض وخاصة التمريض غير الجامعي وتحويلها الى نظرة ايجابية من خلال اقناع المجتمع بأهميته الدور التمريضي الذي يمارسونه.

اما المركز الثامن فقد احتلته قيمة الاقتصاد عند القانونين ،وقيمة الابداع عند المساعدين، ولعل سبب ذلك شعورالقانوني بأهمية المردود المادي وذلك لتحقيق العيش الكريم والحياة بالطريقة التي يرغب ، وجاء هذا المركز في وسط البناء الهرمي، وهذا يفسره شعور القانوني بوجوب الموازنة بين حق المريض في الحصول على افضل الخدمات وبين حقه في ضمان مردود مادي مفيد له، اما المساعد فجاء اهتمامه بالابداع في مركز متاخر عن اهتمام القانوني بهذه القيمة ولعل ما يفسر ذلك هو طبيعة عمل المساعد التي تعتمد علي تنفيذ الاوامر اكثر من التخطيط ومحاولة التجديد.

وجاءت قيمة المكانة الاجتماعية في المركز التاسع عند القانونين، بينما احتل هذا المركز عند المساعدين قيمة طريقة الحياة ،ولعل ما يفسر ذلك هو شعور القانوني بان الحصول علي مكانة اجتماعية يتوقف على الحصول على دخل مناسب،ومن ثم العيش الكريم بالطريقة التي يرغب، لهذا جاءت قيمة المكانة

الاجتماعية بعد قيمة الاقتصاد، وكذلك جاءت هذه القيمة في مركز متاخر عن مركزها عند المساعدين ،وذلك لشعور المرض القانوني بأن نظرة المجتمع للقانوني افضل منها للمساعد. اما شعور المساعد بأهمية طريقة الحياة فقد جاء في المركز التاسع ولعل ما يفسر ذلك هو اعطاء المساعد اهمية متوسطة لتحقيق العيش الكريم بالطريقة التي يرغب من خلال مهنته.

أما قيمة المشاركة فقد جاءت في المركز العاشر عند القانونين، بينما جاءت قيمة الظروف المحيطة في هذا المركز عند المساعدين،ولعل ما يفسر ذلك هو شعور القانوني بحاجته للمساعد بدرجة اقل من حاجة المساعد للقانوني، ولعل موقع المسؤولية المناط به يجعله يعتمد في الغالب على ذاته في القيام بالكثير من الاعمال التمريضية، اما المساعد فيعطي اهمية لظروف السلامة والصحة البدنية وذلك قد يعود لشعوره بانه اكثر تعاملاً مع المرضى وبالتالي اكثر عرضه للاصابة بالعدوى.

اما المركز الحادي عشر والثاني عشر فقد احتلته قيمتي التنويع والأمن عند القانونين وكانت هذه القيم قريبه في مراكزها عند المساعدين، حيث جاء قيمة الاقتصاد في المركز الحادي عشر وجاءت قيمتي التنويع والامن في المركز الثاني عشر والثالث عشر على التوالي، ومجيء قيمة الاقتصاد في المركز الحادي عشر عند المساعدين قد يفسره عدم حصول الممرض المساعد على دخل مناسب وعدم وجود جهات تطالب له بتحسين اجوره اما التنويع والأمن فقد جاءت مراكزها شبه متاخره،هذا يفسره شعور القانوني بأهمية التنويع في العمل بصوره اكبرعنها لدى المساعدين،حيث يميل المساعدين الى الروتين في العمل، اما مجيء قيمة الأمن في هذه المراكز فقد تفسره طبيعة عمل الممرض في وزارة الصحة حيث انه غير مهدد بالفصل ولديه شعور عالي نسبياً بالأمن الوظيفي لذلك احتلت مركزاً متاخراً.

وقد جاءت قيمة الظروف المحيطة في المركز الثالث عشر لدى القانونين، ولعل ما يفسر ذلك هو اعطاء اهمية اقل من قبل القانوني لوسائل الترفيه كاماكن الاستقبال وذلك لتركيزه على اهمية نوعية العمل المقدمة ولتحمله مسؤولية القسم المناط به.

وجاءت قيمة الجمالية في المركز الرابع عشر لدى كل من الفئتين ولعل ما يفسر ذلك هو عدم شعور المرض او الممرضة بضرورة القيام بالعمل بطريقة منمقة،وذلك لشعورهم بأهمية مساعدة المريض على التخلص من مرضه بغض النظر عن الطريقة ،حيث ان الكثير من الاجراءات التمريضية وخاصة الاجراءات الاسعافية تتم بطريقة سريعة وغير متسلسة وهذا يتفق مع ما اشار اليه (عبالعال، ١٩٧٦) من عدم التركيز على القيمة الجمالية عند ذوي المستويات الاقتصادية المختلفة .

وجاءت قيمة الادارة في المركز الخامس عشر لدى كل من القانونين والمساعدين، ولعل ما يفسر ذلك هو اعطاء الاعمال التمريضية والقرب من المريض أكثر من الامور الادارية وذلك لشعورهم بأن الادارة تبعدهم عن التعامل مع المريض بشكل مباشر كما ان الامور الادارية تعتبر لدى الممرضين من الامور النظرية والتركيز في التمريض ينصب في الاساس على الامور العملية حيث اشار(عبدالعال، ١٩٧٦) الى عدم التركيز على القيمة النظرية عند اصحاب المهن العملية .

ثانياً: أما فيما يتعلق بالمتغير المستقل الثاني وهو الجنس فقد جاءت القيم اما متطابقة من حيث المركز او قريبة من بعضها، وقد كانت متوسطات القيم الخمس عشرة مرتفعة نسبياً حيث تراوحت عند الذكور ما بين (١٣.٥١٢٤) و (١٠.٧٧٥٧)، وعند الاناث ما بين (١٣.١٣٣٣) و (١٠.٢٠١١) وبلغ اعلى انحراف معياري عند الذكور (٢.٢٧١٢) وعند الاناث (٢.٦٥٩٩) في حين بلغ ادنى انحراف معياري عند الذكور (١.٢٥٠٧) وعند الاناث (١.٦٥٩٩) وهذا يدل على تبني كل

من المرضين والمرضات قيم مهنية ايجابية والشعور بأهمية تلك القيم.

فقد جاءت قيمة الايثارية لتحتل المركز الاول عند كل من المرضين والمرضات،ولعل ما يفسر ذلك هو معرفة كلا الجنسين ان العطاء والتضحية ومساعدة الآخرين هو اهم ما يقوم عليه العمل التمريضي وهذه النتيجة تتفق مع ما اشارت اليه (الداغستاني، ١٩٨٨) وهو ان اوليات مسؤوليات الممارس لمهنة التمريض هي تقديم العناية التمريضية للناس الذين هم بحاجة اليها .

وجاءت قيمة الاستقلالية في المركز الثاني عند كلا الجنسين،ولعل ما يفسر ذلك هو شعور كل منهما بضرورة الوصول بمهنة التمريض الى المستوى الذي يجعلها قائمة بحد ذاتها بحيث تتخلص من الشعور بعدم الاستقلالية عن غيرها من المهن الطبية وقد اشارت (Elder,1983) الى ان التمريض كمهنة تشغل وضعاً متدنياً بالنسبة للطب ولادارة المستشفيات ، فالعلاقة المتسمة بطابع السلطة بين الاطباء وهيئات التمريض تنعكس على نظرة المجتمع لهذه المهنة .

اما المركز الثالث فقد احتلته قيمة الانجاز عند المرضين وقيمة العلاقات الاشرافية عند المرضات، ولعل ما يفسر ذلك احساس الممرض بأهمية نتائج العمل التمريضي المتمثل بشفاء المريض، اما الاناث فتعطي اهمية اكبر لقيمة العلاقات الاشرافية ولعل ما يفسر ذلك هو طبيعة المرأة العاطفية، حيث انها تقيم وزناً اكبر لوجود مسؤولة عادلة ومتفهمة ، لذلك جاءت قيمة الانجاز في المركز الرابع عند الاناث، حيث انه بوجود علاقات اشرافية مرغوبة يؤدي ذلك الى الرغبة في الانجاز لدى الاناث، اما الذكور فقد جاءت قيمة العلاقات الاشرافية في المركز الرابع بعد قيمة الانجاز ولعل ذلك يعود ايضاً الى طبيعة الرجل من حيث امتلاكه قدرة تحملية اكبر من المرأة في حال عدم وجود مسؤول متفهم وعادل وبالتالي قد لا يؤثر ذلك على انجازه.

اما المركز الخامس فقد احتلته قيمة المثيرات العقلية عند كل من المرضين والمرضات ولعل السبب في ذلك يعود الى شعور كلا الجنسين بضرورة الوعي

والتيقظ اثناء مزاولة العمل التمريضي حيث ان كلاً منهما يتعامل وبشكل مباشر مع حياة الانسان.

وجاءت قيمة المشاركة في المركز السادس عند الممرضين، واحتلت قيمة الابداع هذا المركز لدى الممرضات، وقد يفسر ذلك شعور الممرضين بإن مهنة التمريض تتطلب العمل الجماعي والتعاون فيما بين الممرضين الذكور والممرضات الاناث، وذلك انه يوجد اجراءات تتطلب وجود وتعاون الممرضة مع المرض، اما الممرضات فتعطي قيمة الابداع أهمية اكبر من الممرضين وأن كانت قيمة الابداع لدى الممرضين قريبة في مركزها لدى الاناث حيث احتلت عند الممرضين المركز السابع ولعل ما يفسر ذلك هو طبيعة المرأة العاطفيةوحرصها على ايجاد افضل الوسائل لمساعدة المريض، ومتابعتها لكل ما هو متطور وحديث في علم التمريض اكثر من الذكور.

اما المركز السابع فقد احتلته قيمة المكانة الاجتماعية عند الاناث لتأتي هذه القيمة في المركز الثامن لدى الذكور ولعل ما يفسر ذلك هو حرص الممرضة على تغير نظرة المجتمع للتمريض الى نظرة ايجابية،وذلك اكثر من حرص الذكور وهذا سببه حرص الممرضة ان تظهر للمجتمع ان مهنتة التمريض مهنة شريفة وذات اهداف نبيلة. اما المركز الثامن عند الاناث فقد احتلته قيمة المشاركة ولعل سبب ذلك يعود الى طبيعة المجتمع الذي تعيش فيه الممرضة والذي يحد من اختلاطها ويحدد حركتها وتفاعلها.

ثم جاءت قيمة طريقة الحياة في المركز التاسع بينما جاءت قيمة الاقتصاد في هذا المركز لدى الاناث،وجاءت قيمة الاقتصاد في المركز العاشر عند الذكور وجاءت قيمة طريقة الحياة في هذا المركز عند الاناث. حيث يتبين ان الذكور يعطون اهمية اكبر لطريقة الحياة من الاناث ولعل سبب ذلك هو طموح الممرض في ان يوفر له العمل التمريضي فرص الحياة بالطريقة التي يرغب، بينما تعطي الاناث اهمية أكبرلقيمة الاقتصاد وذلك قد يعود الى ان السبب المباشر

وراء عمل الممرضة هو حاجتها المادية ومساعدة ذويها وزوجها على اعباء الحياة، فهي تترك البيت والاولاد لتحقيق الحياة الكريمة لها ولعائلتها.

وجاءت قيمة التنويع في المركز الحادي عشر لدى الذكور، وقيمة الظروف المحيطة في هذا المركز لدى الاناث، وما يفسر ذلك قد يكون بسبب عدم حب الرجل للأعمال الروتينية وحبه في ممارسة العديد من الاعمال، بينما اعطت الاناث اهمية اكبر للظروف المحيطة وقد يكون سبب ذلك يعود لطبيعة المرأة حيث إنها اكثر خوفاً من الرجال وخاصة في العمل في الاقسام المكتظة مثل الطوارئ وقسم الرجال واكثر حرصاً على توفر إسباب الحماية والسلامة من الذكور خاصة اثناء الشفتات المسائية.

وجاءت قيمة الأمن في المركز الثاني عشر عند من الذكور كل من الذكور والاناث ولعل سبب ذلك يعود لشعور الممرضين والممرضات بالامن الوظيفي في مستشفيات وزارة الصحة لذلك جاءت هذه القيمة في مركز متأخر.

وجاءت قيمة الظروف المحيطة في المركز الثالث عشر لدى الذكور، بينما جاءت قيمة التنيوع في هذا المركز لدى الاناث.

وجاءت قيمة الجمالية لدى كل من الذكور والاناث في المركز الرابع عشر ولعل ما يفسر ذلك هو حرص كل من الممرضين والممرضات على شفاء المريض بغض النظر عن الكيفية التي يتم ذلك من خلالها.

وجاءت قيمة الادارة في المركز الخامس عشر لدى كل من الذكور والاناث وهو المركز الاخير في البناء الهرمي للقيم المهنية وما يفسر ذلك قد يكون اهتمام كلا الجنسين بالاجراءات العلاجية التمريضية والتعامل مع المريض بشكل مباشر اكثر من الاهتمام بالنواحي الادارية حيث ان طبيعة مهنة التمريض تتطلب الاحتكاك المباشر مع المريض وهذا ما يتفق مع ما اشار اليه (حداد،١٩٨٥) من انه كلما اقترب الممرض من المريض يكون مركزه التمريضي اقل على سلم الوظائف التمريضية الادارية.

ثالثاً: أما فيما يتعلق بالمتغير المستقل الثالث وهو الخبرة،فقد جاءت المتوسطات لدرجات القيم الخمس عشرة مرتفعة نسبياً ومتقاربة من بعضها، حيث تراوحت عند ذوي الخبرة الأقل من خمس سنوات ما بين (١٣,٣٠٧٧) و (١٠,٢٩٧١) وعند ذوي الخبرة الاكثر من خمس سنوات ما بين (١٣,٠٢٥٢) و (١٠,٤١٠٣) وبلغ اعلى انحراف معياري عند ذوي الخبرة الاكبر(٢,٧٢٩٦) في حين بلغ عند ذوي الخبرةالاقل (٢,٥٦١٤) وبلغ ادنى انحراف معياري عند ذوي الخبرة الاكبر (١,٠٨٨٠) في حين بلغ عند ذوي الخبرة الاقل (١,٤٧٨٠)، وهذا يدل على أهمية القيم المهنية لدى الفئتين.

وقد جاءت الايثارية في المركز الاول لدى الفئتين، وهذا قد يعود الى شعور كلا الفئتين بأهمية البذل والعطاء والسعي لمساعدة الآخرين في العمل التمريضي وقد توصل(Grossman, Arnold, Sullivan, Cameron, and Munro, 1981) الى ان اغلبية افراد عينة الدراسة اجريت على طالبات المدارس الثانوية للتمريض كن مدركات لاهمية واولوية النواحي المتعلقة بالرعاية والمساندة التي توفرها مهنة التمريض للمرضى .

أما المركز الثاني فقد احتلته قيمةالاستقلال لدى الفئتين ولعل ما يفسر ذلك اعتقاد العاملين في قطاع التمريض بضرورة العمل على استقلالية مهنتهم وعدم خضوعها لغيرها من المهن كالطب وهذا ما يؤكده (العماري ،١٩٩٠) من ان الممرضة لاتتمتع بمستوى مهني عالٍ (استقلالية) حيث انها تعتبر امتداد للاطباء .

وجاءت قيمة الانجاز في المركز الثالث لدى ذوي الخبرة الاقل من خمس سنوات وقيمة العلاقات الاشرافية في هذا المركز لدى ذوي الخبرة الاكثر من خمس سنوات وهذا قد يكون عائداً الى حماس وزيادة دافعية ذوي الخبرة الاقل للانتاج وحب الظهور بمظهر الحماس والنشاط وذلك انهم في مقتبل حياتهم

المهنية، اما ذوي الخبرة الاكثر فمع تقدمهم في الخبرة العملية يقل حماسهم للإنتاج والانجاز ويغدو الاهتمام اكبر بالعلاقات الاشرافية وذلك سببه أنهم قد لا يقبلوا من هم اقل خبرة منهم ليكونوا مسؤولين عنهم حتى وان كانوا يحملون المؤهلات العلمية.

أما قيمة العلاقات الاشرافية لدى ذوي الخبرة الاقل فقد جاءت في المركز الرابع وذلك قد يكون سببه معرفتهم المسبقة بأنهم ليسوا اصحاب حق او غير مؤهلين للادوار القيادية، ولذلك يكون اهتمامهم بالانجاز اكبر من اهتمامهم بالعلاقات الاشرافية، لذلك جاءت قيمة الانجاز لدى ذوي الخبرة الاكبر في المركز الرابع بعد العلاقات الاشرافية.

وجاءت قيمة المشاركة في المركز الخامس لدى ذوي الخبرة الاقل وذلك لشعورهم بأهمية التعلم والاخذ من الاقدم في العمل،وعدم شعورهم بالقدرة على انجاز الاجراءات التمريضية بمفردهم، في حين جاءت قيمة المثيرات العقلية في المركز الخامس لدى ذوي الخبرة الاكثر وذلك قد يكون سببه معرفتهم ان العمل التمريضي يتطلب الوعي والتيقظ .

اما قيمة المثيرات العقلية لدى ذوي الخبرة الاقل فقد جاءت في المركز السادس وقد يرجع السبب في ذلك لشعورهم بأهمية الانتباه والحذر اثناء العمل التمريضي لتلافي اخطاء طبية قد تكون قاتلة حيث يرى (Wandelt,1980)ان ما يثير القلق بالنسبة لاختيار التمريض كمهنة هو ان الممرضات اكثر تعرضاً للعدوى من الفئات الاخرى العاملة بمجال الصحة وهذا ما يتطلب من الممرضة ان تكون اكثر انتباهاً وتيقضاً اثناء مزاولتها للاعمال التمريضية . اما المركز السادس لذوي الخبرة الاكبر فقد احتلته قيمة الابداع ولعل ما يفسر ذلك هو شعور هولاء بالتمكن في مجال عملهم والالمام بالكثير من الاجراءات التمريضية يجعلهم اكثر ميلاً واهتماماً بالابتكار والتحديث وايجاد وسائل ادق لمساعدة المرضى.

أما المركز السابع فقد احتلته قيمة المكانة الاجتماعية لذوي الخبرة الاقل ولعل ذلك يعود الى شعورهم بأهمية الحصول على مكانة اجتماعية مرموقة من خلال عملهم،اما المركز السابع عند ذوي الخبرة الاكبر فقد جاءت فيه قيمة الاقتصاد ،ولعل سبب ذلك أن هؤلاء يكونوا معيلين واصحاب اسر ولديهم متطلبات مادية وهذا ما يجعلهم يعطون وزناً اكبر لقيمة الاقتصاد حيث انه تبين ان اغلب الافراد ذوي الخبرة الاكبر في هذه الدراسة معيلين لاسر.

اما المركز الثامن وهو من المراكز المتوسطة على سلم الهرم القيمي فقد جاء فيه قيمة الابداع لدى ذوي الخبرة الاقل، بينما جاءت قيمة المكانة الاجتماعية في هذا المركز لذوي الخبرة الاكثر ولعل ما يفسر ذلك هو اعطاء ذوي الخبرة الاقل اهمية متوسطة للقيام بالأعمال بقصد الابتكار والتطوير في الاجراءات التمريضية لان الشاغل الأهم لديهم هو التمكن من الاجراءات التمريضية الموجودة اصلاً. اما ذوي الخبرة الاكثر فمع اعتيادهم على مهنتهم فهم يعطون اهمية متوسطة بالنسبة للقيم الاخرى . لأنهم حاولوا كسب نظرة ايجابية من المجتمع نحو مهنتهم منذ بدايات انخراطهم في هذا العمل التمريضي.

ثم جاءت قيمة طريقة الحياة لتحتل المركز التاسع عند ذوي الخبرة الاقل في حين جاءت قيمة المشاركة في هذا المركز عند ذوي الخبرة الاكثر. ولعل ما يفسر ذلك هو أن ذوي الخبرة الاقل يكون لديهم الطموح والتطلع الى العيش والحياة بالطريقة التي يرغبونها في ظل مزاولتهم لمهنتهم، في حين تأخرت هذه القيمة عند ذوي الخبرة الاكثر لتاتي في المركز العاشر وذلك لانهم اعتادوا على طريقة حياة معينة ووصلوا الى الاقتناع بتلك الحياة بسبب طول الفترة في عملهم.

في حين تقدمت قيمة المشاركة في المركز التاسع عند ذوي الخبرة الأكبر وجاءت في مركز متأخر عن المركز الذي احتلته لدى ذوي الخبرة الاقل. وذلك قد يفسر بسبب اكتساب هؤلاء للخبرة وبالتالي عدم اعتمادهم على وجود الغير او

الاستعانة بهم في معظم الاعمال التمريضية وبالتالي امتلاكهم الثقة بأنفسهم . كما ان ذوي الخبرة الاكبر قد يأنف من الرجوع لمن هو اقل خبرة منه ليشاركه في اجراء معين .

وجاءت قيمة الاقتصاد في المركز العاشر لدى ذوي الخبرة الاقل وقد يكون ذلك عائداً لعدم وجود اعباء ومتطلبات مادية كأعالة أسرة لديهم حيث أن الاغلب منهم غير متزوج لذلك جاءت هذه القيمة في مركز متأخر عن المركز الذي احتلته عند ذوي الخبرة الاكبر.

وجاءت قيمة لظروف المحيطة في المركز الحادي عشر لدى كل من الفئتين وقد يفسر ذلك ان كلاً من ذوي الخبرة الاقل والاكبر يعطون اهمية متساوية لأهمية توفر وسائل السلامة والراحة وذلك لادراك كل منهما خطورة ممارسة مهنة التمريض وضرورة توفير وسائل للراحة وذلك كون العمل التمريضي يتطلب دوام الورديات الصباحية والمسائية والليلية.

وجاءت قيمة التنويع في المركز الثاني عشر لدى ذوي الخبرة الاقل بينما تأخرت هذه القيمة في مركز واحد لدى ذوي الخبرة الاكبر لتأتي في المركز الثالث عشر، ولعل ما يفسر ذلك هو اعتياد ذوي الخبرة الاكبر على روتين وطريقة معينة في العمل وبالتالي حب العمل من خلالها، وذلك على عكس ذوي الخبرة الاقل الذين قد يميلون الى تجريب اكثر من طريقة في اداء اعمالهم لعدم اعتيادهم على طريقة معينة.

وجاءت قيمة الامن في المركز الثاني عشر عند ذوي الخبرة الاكبر بينما تأخرت بمركز واحد عند ذوي الخبرة الاقل لتأتي في المركز الثالث عشر، ويلاحظ ان المركزين متقاربين وقد اتيا في المراكز المتأخرة في البناء الهرمي وقد يفسر ذلك تمتع الممرض والممرضة على اختلاف خبرتهم بالامن الوظيفي وعدم التخوف من الفصل عن العمل.

وجاءت قيمة الجمالية في المركز الرابع عشر لدى كل من الفئتين ولعل ما

يفسر ذلك هو شعور العاملين في قطاع التمريض بوجوب مساعدة الآخرين والعمل على تخليصهم من الامراض بغض النظر عن طريقة الاداء المهم ان تكون علمية، اذ ان الكثير من المواقف تتطلب عدم مراعاة الترتيب والتسلسل في الاداء، وذلك في حالات الاسعاف الفوري مثلاً.

وجاءت في المركز الخامس عشر قيمة الادارة لدى كل من ذوي الخبرة الاقل والاكبر ولعل ما يفسر ذلك هو رغبة العاملين في التمريض بالعمل مع المريض مباشرة دون الاهتمام بشكل كبير في الوصل الى مراكز ادارية او قيادية.

وبشكل عام تتفق بعض هذه النتائج مع نتائج دراسة (عناني،١٩٩٢)، للاشخاص العاملين في الحقل الطبي ، أما بالنسبة لمتغير الجنس فقد اتفق القانونين والمساعدين في هذه الدراسة مع الافراد العاملين في الحقل الصحي في القيم التالية الايثارية، المثيرات العقلية ، الجمالية والادارة واختلفوا بالنسبة لبقية القيم.

كذلك اتفقت النتائج في هذه الدراسة مع دراسة عناني فيما يتعلق بالجنس ببعض القيم فابالنسبة للذكور فقد اتفقوا فقط بقيمة الايثارية واختلفوا بالترتيب الهرمي لبقية القيم، كذلك الاناث اتفقت فقط بقيمة الايثارية واختلفت ببقية القيم .

وللاجابة على السؤال الثاني في الدراسة الحالية والذي ينص على : هل هناك فروقاً في درجات القيم المهنية تُعزى للتصنيف التمريضي والجنس والخبرة والتفاعل بين هذه المتغيرات المستقلة الثلاث ؟ فقد تمت الاجابة عليه من خلال اختبار صحة اربع فرضيات صفرية والتي تتعلق كل واحدة منهن بأختبار اثر احد المتيغرات المستقلة والتفاعل فيما بين هذه المتغيرات.

وقد اشارت النتائج الى ان هناك فروق ذات دلالة في (١١) قيمة من الخمس عشرة قيمة تعود للمتغير التصنيف التمريضي(المستوى التعليمي)

(قانوني/ مساعد) وهذا يتفق مع ما اشار اليه(Rogerr,4691) الى انه من الضروري وجود نواة من الممرضات المؤهلات المعدات اعداداً علمياً جيداً والمميزات عن الممرضات التقليديات وذلك للتطور السريع في العلوم الطبية والزيادة الهائلة المتطلبة لحماية المستفيدين من الخدمات التمريضية .

قيمة الايثارية احتلت المركز الاول لدى كل من القانوني والمساعد ولكن الفرق كان ذو دلالة احصائية لصالح القانونين،ولعل ما يفسر ذلك هو ايمان افراد كلا الفئتين بأن العمل التمريضي يقوم على مساعدة الاخرين والتضحية والبذل في سبيل تخليص المرضى من الالام والامراض، ولكن قد يكون السبب في ميل واهتمام القانونين بقيمة الايثارية اكثر قليلاً من المساعدين يعود الى تدني الراتب الشهري للمساعد مقابل القانوني مما يعرضه لبعض الضغوط النفسية،وهذه بدورها تحد من توجهه لمساعدة الآخرين ويحد من رضاه عن عمله، كذلك قد يفسر ذلك بسبب المستوى التعليمي للقانوني وبالتالي المستوى المهني، اذ يتلقى القانوني اثناء دراسته مساقات في الاتصال الانساني، وعلم النفس وتمريض المجتمع والتمريض النفسي العملي والنظري مما يعزز لديه التوجه نحو الاخرين وهذا يزيد من رضاه عن عمله اكثر من المساعد فقد وجد جلمر وآخرون (Gilmer and other, 1978) ان مستوى الرضا عن العمل يزداد بارتفاع المستوى المهني للفرد العامل، والرضا الوظيفي يؤدي الى التكيف المهني، وهذا بدوره يؤدي الى زيادة توجه العامل نحو مساعدة الآخرين.

أما قيمة الجمالية فقد كان هناك فرق ذا دلالة احصائية يعود لمتغير التصنيف التمريضي،وكان الفرق لصالح القانونين ولعل ما يفسر ذلك هو وجود الخلفية النظرية لكل اجراء تمريضي عند القانوني،بخلاف المساعد الذي يقوم بالكثير من الاعمال التمريضية دون معرفة اساسها النظري ، وربط القانوني للناحيتين العلمية والعملية تجعله يميل اكثر الى الترتيب والتنسيق والتسلسل واظهار الجمال في اداءه للعمل.

أما قيمة الابداع، فقد كان هناك فرق ذا دلالة احصائية يعود لمتغير التصنيف التمريضي وكان الفرق يعود لصالح القانونين ولعل ما يفسر ذلك هو أن التمريض القانوني في الاصل يقوم على مؤهل علمي اكاديمي، فهو يمثل الحياة العلمية للفرد وبالتالي يجعل الممرض يحرص على متابعة ما هو جديد ومتطور، والعمل بالتالي على التحديث والابتكار اكثر في مهنته على خلاف المساعد.كما ان الممرض القانوني يكون لديه الطموح للحصول على مؤهلات علمية اعلى في مجال تخصصه بخلاف المساعد الذي يقتصر فقط على ماالديه من خبرة وتدريب في العمل التمريضي

كما ان الضغط النفسي الذي يتعرض له المساعد بسبب تدني راتبه قد يحد من رغبته في الابداع ، فقد وجد أن الابداع مرتبط بشكل كبير بتكيف الفرد في مهنته الناتج عن رضاه الوظيفي،اذ يذكرهيروكريمر(Herr and cremer,1984)

إن الرضا الوظيفي يرتبط ايجابياً بالدخل وبالمستوى المهني والمستوى التعليمي.

أما قيمة المثيرات العقلية فقد كان فيها فروق ذات دلالة احصائية تعود لمتغير التصنيف التمريضي وكان الفرق يعود كذلك لصالح القانونين وما يفسر ذلك هو أن معرفة القانونين للخلفية النظرية للأمراض واللأجراءات التمريضية تجعلهم اكثر اهتماماً بالوعي والتيقظ والانتباه اثناء اداءهم المهني.

قيمة الانجاز ، لقد كان هناك فروقاً ذات دلالة احصائية في هذه القيمة تعزى للتصنيف التمريضي، وقد كان الفرق لصالح القانونين ولعل ما يفسر ذلك هو حرص الممرض القانوني على انجاز عمله بطريقة علمية متقنة وفقاً لما تلقى من تعليم اكاديمي وتدريب سريري،وبالتالي هو اكثر ميلاً الى الاهتمام بالانتاجية من المساعد ،ولعل ما يفسر ذلك ايضاً الضغط النفسي الذي قد يعاني منه الممرض المساعد بسبب تدني راتبه مقارنة مع الممرض القانوني كذلك عدم

وضوح الدور التمريضي الذي يقوم به الممرض المساعد للتداخل الكبير بينه وبين عمل القانوني كل ذلك يحد من تقديره لأهمية الانجاز ويدعم ذلك ما اشار اليه جاكسون وسكولر(Jacson and schular) كما ورد في (Cherniss,1989) بان عدم وضوح الدور الذي يقوم به المهني قد يؤدي إلى ما يعرف بالاحتراق النفسي وهذه تؤدي الى نقص الشعور بالانجاز.

اما قيمة المكانة الاجتماعية فقد كان هناك فروقاً ذات دلالة احصائية عائدة لمتغير التصنيف التمريضي، وكان الفرق لصالح القانونين ولعل ما يفسر ذلك هو اهتمام الممرض القانوني بتغير نظرة المجتمع للتمريض والسبب في ذلك هوان القانوني قد تعلم التمريض تعلماً اكاديمياً وحصل على مؤهل جامعي: فهو يعلم تماماً ان مهنته من أهم المهن وانبلها، وانها ذات رسالة عظيمة لذا يجب ان يعمل على تغير نظرة المجتمع اليها الى نظرة ايجابية وبالتالي من المهم لديه ان يكون لهذه المهنة مكانتها الاجتماعية وهذا يكون لدى القانوني اكثر من المساعد.

وقيمة الادارة، كان فيها فروق ذات دلالة احصائية عائدة للتصنيف التمريضي وكان الفرق لصالح القانونين ايضاً ولعل ما يفسر ذلك امران هما: ان الممرض القانوني تلقى اثناء دراسته مساقات عملية ونظرية في الادارة مثل ادارة المستشفيات وموازنة المستشفيات ولعل ذلك انشأ لديه الاهتمام اكثر من المساعد في هذه القيمة، كما ان المسؤولية او الوصف الوظيفي للممرض القانوني والذي يتضمن الاشراف والتخطيط وادارة القسم يجعله اكثر اهتماماً بالناحية الادارية من الممرض المساعد.

قيمة الاقتصاد، حيث كان هناك فروقاً ذات دلالة احصائية تعود للتصنيف التمريضي وكان الفرق كذلك لصالح القانونين ايضاً،ولعل ما يفسر ذلك هو معرفة القانوني ان راتب الممرض القانوني جيد بالنسبة للمهن الاخرى وهذا بذاته احد الاسباب التي دفعته الى دراسة التمريض، وذلك لمعرفته انها مهنة يتحصل بواسطتها على وظيفة مجرد تخرجه وحصوله على المؤهل العلمي بعكس

المساعد الذي يعرف مسبقاً ان راتبه متدني مقارنة مع القانوني.

قيمة الأمن، حيث كان هناك فروقاً ذات دلالة احصائية تعود للتصنيف التمريضي وكان الفرق لصالح القانونين ولعل ما يفسر ذلك هو معرفة القانوني بأنه هو الذي يتحمل مسؤولية العمل في القسم ومسؤولية وقوع اي خطأ طبي مما يجعله مهتماً بقيمة الامن الوظيفي لانه مهدد بالفصل او العقوبة في حال حدوث تجاوزات او اخطاء طبية اثناء مسؤوليته عن القسم بما فيه كادره التمريضي لذا فهو اكثر اهتماماً بهذه القيمة من المساعد الذي لا يتحمل مثل هذه المسؤولية.

قيمة طريقة الحياة. حيث كان هناك فروقاً ذات دلالة احصائية تعود للتصنيف التمريضي وقد كان الفرق لصالح القانونين ولعل ما يفسر ذلك هو أن راتب القانوني اكبر من المساعد وهذا بالتالي يجعله اكثر اهتماماً في العيش بطريقة التي يرغب حيث ان دخله يتيح له ذلك اكثر من راتب المساعد الذي لا يكاد يغطي النفقات الاساسية.

قيمة التنويع، حيث كان هناك فروقاً ذات دلالة احصاذية تعود للتصنيف التمريضي وكان الفرق لصالح القانونين ولعل ما يفسر ذلك ان وجود الخلفية النظرية للإجراءات التمريضية ومعرفته العلمية للطرق المتعددة التي يتم من خلالها العمل التمريضي تجعله اكثر اهتماماً من الممرض المساعد في التنويع والتجديد وعدم التقيد بالروتين ، حيث ان المساعد اكتسب معظم المهارات التمريضية بواسطة التدريب مباشرة.

أما القيم التي لم يظهر فيها تأثيراً لمتيغر لتصنيف التمريضي فهي قيمة الاستقلال والظروف المحيطة،والعلاقات الاشرافية،والمشاركة،ولعل ما يفسر ذلك شعور كلا من القانوني والمساعد بأهمية وضرورة العمل من اجل استقلالية مهنة التمريض وذلك أن الشعور العام لدى العاملين في قطاع التمريض هو ان

أهمية اكبر لقيم الصداقة (العلاقات الاشرافية) ،والتسامح والايثار في حين ان الافراد ذوي الدخل المرتفع يعطون اهمية لقيم الانجاز والامن والكفاءة. وهذا يتفق مع نتائج هذه الدراسة. وتتفق نتائج هذه الدراسة ايضاً مع نتائج دراسة نورمان(Norman,1989)والتي كشفت عن وجود اثر للمستوى التعليمي على قيم العاملين والعاملات المهنية .وتتفق كذلك مع نتائج دراسة سكاجز(Skagges 1988) .

أما متغير الجنس، فلم يظهر له تأثير ذا دلالة احصائية علي اي من القيم الخمس عشرة ، مما يشير الى أن العاملين في قطاع التمريض في محافظة الكرك ذكوراً واناث يعطون لهذه القيم اهمية متماثلة الى حدٍ كبير ولعل ما يفسر ذلك يمكن ان يكون من خلال النظر في مصادر اكتساب القيم . حيث اشار المغربي الى أن مصادر القيم تتمثل في اولا: المصدر الاجتماعي،حيث ان عادات وتقاليد مجتمع الكرك تغرس في الفرد العديد من القيم الايجابية كالايثارية (النخوة والمساعدة) وحب الاستقلال ،وحب التعاون والمشاركة، وحب العمل والانجاز وحب التعليم (الابداع والمثيرات العقلية) وهذه القيم يتشربها كل من الذكور والاناث.والمصدر الثاني هو الدين حيث أن كلا مثالذكور والاناث يؤمنون بأهمية القيم الايجابية التي تحكم العمل كحب مساعدة الاخرين، والتعاون والانجاز وغيرها. وهذا الايمان يوجد بدرجة متماثلة لدى الجنسين ،والمصدر الثالث هو جماعة العمل.حيث ان كلا الجنسين يعطون اهمية متماثلة الى حد كبير للقيم والاخلاقيات التي تضبط مهنتة التمريض وهذا يوافق ما اشار اليه (حداد، ١٩٨٥) من ان الجماعة التمريضية تعمل على تأسيس وتشكيل الطبيعة الاجتماعية ومثاليات الفرد، حيث يتم دمج الفردية في الكلية فتتكون في الفرد هوية جديدة لايدعوها (أنا) بل (نحن) لتشمل نوعاً من المحبة والتعريف بالذات الجماعية ونتيجة لذلك يتكون ما يعرف بالضمير التمريضي بحيث يوجد عند جميع الافراد العاملين في مهنتة التمريضي (ذكور واناث) ما داموا يزاولونها.

وتأثير المجتمع في قيم الافراد (ذكور واناث) يتفق مع ماشار اليه (Eumka,1985) من إنه بغض النظر عن القدرات الجسمية والعقلية بين الجنسين، فإن مصدر قيم الفرد المهنية يعود الى قيم المجتمع.

لذا، وحيث ان القيم المهنية جميعها قيم ايجابية تتفق مع عادات وتقاليد المجتمع ولا يوجد فيها ما يمنع من المرأة اجتماعياً أو يحرم عليها دينياً، لذا قد يعزى عدم تأثير الجنس علي القيم المهنية لتلك الاسباب.

وقد اتفقت نتائج هذه الدراسة جزئياً مع دراسة (عناني،١٩٩٢).والتي خلصت الى انه لم يكن للجنس اثراً ذو دلالة معنوية في تسع قيم بينما ظهر تأثيره في ستة قيم هي الجمالية والاستقلال والادارة والعلاقات الاشرافية والمشاركة وطريقة الحياة وما قد يفسر ذلك يعود الى الاختلاف البسيط بين مجتمع الدراستين، فمجتمع الكرك اكثر تجانساً من مجتمع منطقة عمان واكثر تمسكاً بالعادات والتقاليد والقيم الاجتماعية والدينية. حيث يعتبر مجتمع عمان مجتمعا صناعيا مدنياً ، ينما يعتبر مجتمع الكرك زراعياً ريفياً.

ولا تتفق نتائج هذه الدراسة مع بعض نتائج دراسة(Normar,1989) فيما يتعلق بمتغير الجنس، والتي اشارت الى ان هناك فروقاً في القيم بين الجنسين حيث اعطت النساء ثلاث عشرة قيمة من بين خمس عشرة قيمة درجات اعلى من الذكور.ولعل ما يفسر ذلك امران،الاول: اختلاف مجتمعي الدراستين والثاني اختلاف المهنيّن المبحوثيّن.

كذلك لم تتفق نتائج هذه الدراسة مع بعض نتائج دراسة سكاجز (Skagges,1988) والتي اظهرت ان متغير الجنس كان له تأثيراً على القيم المهنية ،ولعل من يفسر ذلك امران: اختلاف مجتمعي الدراسة،واختلاف المهنتين المبحوثتين.

أما متيغر الخبرة، فلم تظهر نتائج هذه الدراسة أن هناك فروق ذات دلالة احصائية في أي من القيم الخمس عشرة تعزى لمتغير الخبرة. وهذا يعني ان

كلاًمن ذوي الخبرة الاقل (الاقل من خمس سنوات) وذوي الخبرة الاكثر (اكثر من خمس سنوات) يعطون أهمية متماثلة الى حدٍ كبير وان كان هناك اختلاف بسيط في البناء الهرمي لتلك القيم لدى الفئتين ،وبذا فإن العاملين في قطاع التمريض يمتلكون قيم ايجابية بغض النظر عن مقدار زمن خبرتهم العملية. ولعل ما يفسر ذلك أن الكثير من تلك القيم تكتسب من خلال الثقافة وطبيعة المجتمع والدين بحيث يتشربها الفرد قبل دخوله مهنة التمريض، ثم ما تلبث هذه القيم لتعزز اكثر بعد دخول تلك المهنة. ولعل ما يفسر ذلك ايضاً هو طبيعة مهنة التمريض والتي تتطلب التعامل وبشكل مباشر مع المرضى الذين يعانون الألم والاضطراب النفسي، مما يتطلب منهم- بغض النظر عن خبرتهم العملية -اعطاء اهمية كبرى لتلك القيم الايجابية من ايثار وابداع وانجاز ومشاركة وغيرها. وهذا يتفق مع ما اشار اليه (البطش، وجبريل،١٩٩١) من ان الجزء الاكبر من القيم متعلم، يتم اكتسابه من خلال الثقافة والخبرة.

ويمكن ان يتم تفسير ذلك ايضاً من أن ذوي الخبرة الاقل يمتلكون الحماس والاندفاع نحو التمكن من متطلبات مهنتم والعمل على اثبات جدارتهم ، اما ذوي الخبرة الاكبر وكما ذكر(Johne &Keith, 1989) ان العاملين يميلون حين يكبروا في السن الى أن يكونوا اكثر رضى عن اعمالهم ويعود ذلك لعدة اسباب مثل هبوط التوقعات والتكيف مع اوضاع العمل بسبب زيادة الخبرة فيه وهذا يتفق ايضاً مع ما اشار اليه (Snyder &Mayo,1971).

وتتفق بعض نتائج هذه الدراسة مع بعض دراسة (Norman,1989) وذلك فيما يتعلق بمتغير الخبرة حيث وجد أن عشرة قيم من القيم الخمس عشرة لم يظهر عليها اثراً ذو دلالة احصائية يعزى لمتغير الخبرة ولعل ما يفسر ذلك هو الاختلاف في الثقافة وطبيعة المجتمع.

لذا يمكن القول ان طبيعة العمل التمريضي تتطلب من ممارسيها اعطاء وزناً متماثلاً للقيم والاخلاقيات التي تضبط تلك المهنة فلامجال للتقصير في

رعاية المرضى في كل جوانب العناية بهم (الجسمية والنفسية والعقلية والاجتماعية) ولابد من بذل ما في الوسع لرفع الالم والمعاناة عن المرضى،وامام ذلك يتلاشى والى حد كبير الفارق في الخبرة العملية بين اعضاء الكادر التمريضي.

كذلك لم يكن هناك فروقاً ذات دلالة احصائية في اي من القيم الخمس عشرة تعزى للتفاعل بين المتغيرات المستقلة الثلاثة ولعل ما يفسر ذلك ان واقع العمل التمريضي يملي على ممارسية التفاعل فيما بينهم لتحقيق الشفاء والصحة للمرضى.

إلا إنه كان هناك اثراً ذو دلالة احصائية في قيمة الادارة يعزى للتفاعل بين التصنيف التمريضي والجنس وبعد استخراج المتوسطات الحسابية وجد أن الفارق في المتوسطات يعود لصالح القانونين الذكور حيث بلغ متوسط درجاتهم على قيمة الادارة (١٢,٠٨١١) اما الاناث فبلغ متوسط درجاتهن (١١,١٢١٢) في حين كان المتوسط عند المساعدين الذكور (٩,١٠٣٤) والاناث (٩,٧٠٧٣). ولعل ما يفسر ذلك ان الذكور ولكونهم يحملون مؤهلاً علمياً (قانوني) يكونون اكثر اهتماماً وبالتالي سعياً للحصول على مناصب ادارية اكثر من الاناث ،وهذا تفسره طبيعة التنشئة الاجتماعية التي تحث الرجل اكثر للبحث عن المناصب الادارية وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت اليه (عناني ،١٩٩٢) حيث انه كان هناك فروق في قيمة الادارة لصالح الذكور وقد فسرت ذلك بناءاً على طبيعة التنشئة الاسرية والمعايير الاجتماعية التي تعطي الذكور الادوار القيادية منذ الطفولة اكثر من الاناث.

كذلك كان هناك فروقاً ذات دلالة احصائية في قيمة الامن تعزى للتفاعل ين التصنيف التمريضي والجنس وكان الفرق في المتوسطات يعود لصالح القانونيين الذكور حيث بلغ متوسط درجاتهم على قيمة الامن (١٣،٢١٦٢) والقانونيات (١٢,٣٦٢٣) ، والمساعدين (١١,٠٦٦٧) والمساعدات (١١,٩٠٣٢) ،

ولعل مايفسر ذلك ان الذكور يعطون اهمية اكبر لقيمة الامن الوظيفي وذلك لانهم اكثر تحملاً للاعباء المادية الاسرية ومن هنا فهم اكثر اهتماماً بالحرص ومراعاة الطرق العلمية والتعليمات اثناء العمل حتى لا يتعرضوا للمسائلة القانونية او العقوبة لكونهم يتحملون مسؤولية الكادر الذي يعمل معهم.

التوصيات

بناءاً على نتائج هذه الدراسة فإن الباحث يوصي بمايلي:

١- اجراء مثل هذه الدراسة على مجتمعات اخرى اي اجرائها على مستوى المملكة .

٢- اجراء المزيد من الدراسات بين القيم المهنية وبعض المتغيرات كانماط الشخصية والضغوط النفسية ومتغيرات ديمغرافية اخرى .

٣- اعتماد هذه الدراسة كاداه يمكن من خلالها تطوير محك او مقياس يمكن ان تستخدمه الجامعات للكشف عن القابلية والملائمة والاستعداد لدى الطلبة الراغبين في دراسة التمريض.

٤- عقد برامج ارشادية لتعريف فئة التمريض المساعد باهمية القيم المهنية في العمل التمريضي .

المراجع

المراجع العربية:-

ابراهيم، ياسين حمد محمد .(١٩٩٦). الرضا الوظيفي للعاملين في الرقابة الصحية في الاردن، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الاردنية، عمان الاردن.

أبو عيطة، سهام درويش .(١٩٩٧). مبادىء الارشاد النفسي، ط١، دار الفكر، عمان، الاردن.

البطش، محمد وليد . جبريل ، موسى. (١٩٩١). التغير في التفضيلات القيمية عند الافراد الاردنيين يتقدمهم في العمر، ابحاث اليرموك ، مجلد ٧، العدد الثاني ، ص ٤٥- ٨١.

البدوي، طلال حيدر .(٢٠٠٠). درجة الاحتراق النفسي ومصادره لدي الممرضين العاملين في مستشفيات محافظة عمان، رسالة ماجستيرغير منشورة، جامعة مؤتة، الكرك، الاردن.

الداغستاني ،وديعه عبدالحميد . (١٩٨٨). مبادىء واداب وسلوك مهنة التمريض، مطبعةالتعليم العالي ،وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، بغداد ،العراق .

حداد، مهنا يوسف .(١٩٨٥). مفاهيم في علم الاجتماع والتمريض، جامعة اليرموك، اربد، الاردن.

حمدي ، اميمة محمد .الحيدر ، عبدالمحسن صالح.(١٩٩٦) .العوامل المؤثرة في اختيار الفتاة السعودية لمهنة التمريض دراسة ميدانية ، معهد الادارة العامة، الرياض،السعودية.

الخطيب، عماد. الشاعر،عبدالمجيد. الدسة، اسمهان عيسى .(١٩٩٩). مبادىء التمريض، دار البازوري العلمية،عمان ، الاردن.

خليفة، عبداللطيف محمد. (١٩٩٢). ارتقاء القيم (دراسة نفسيه) ،مؤسسة السلسله، الكويت.

ريجيو، رونالد، ي. (١٩٩٩). المدخل إلى علم النفس الصناعي والتنظيمي، ترجمة فارس حلمي، دار الشروق،عمان، الاردن.

شموط، نزار .(١٩٩٠). القيم المتعلقة بالعمل وصلتها بالتفضيل المهني لدى طلبة الصف الثاني الثانوي الاكاديمي في محافظة الزرقاء، رسالة ماجستير غير منشورة،الجامعة الاردنية، عمان،الاردن.

العبادي، عطاف .(١٩٩٢). العوامل المرتبطة بالرضا عن العمل لدى العاملين في مهنة التمريض في الاردن، رسالة ماجستير غير منشورة،الجامعة الاردنية، عمان،الاردن.

العماري ، عبدالله . (١٩٩٠) .تاثير النقص في الممرضات على المملكة العربية السعودية / استراتيجيات للمستقبل ، ورقة عمل مقدمة في الندوةالسعودية الرابعه لتطوير القوى العاملة الصحية.

عناني، أمل عبدالرحمن .(١٩٩٢). القيم المهنية للأشخاص العاملين في الحقول الطبية والهندسية والتعليمية في منطقة عمان الكبرى. رسالة ماجستير غير منشورة،الجامعة الاردنية، عمان،الاردن.

عبدالرحمن، محمد السيد .(١٩٩٨). نظريات الشخصية، دار قباء، القاهرة، مصر.

عبدالعال، سيد محمد .(١٩٧٦). دينامية العلاقة بين القيم ومستوى الطموح في ضوء المستوى الاجتماعي والاقتصادي في نماذج من المجتمع المصري: دراسة ميدانية، رسلة دكتوراه منشوره، كلية الاداب، جامعة عين شمس، القاهرة، مصر.

العيسوى، عبدالرحمن .(١٩٨٦). التوجيه التربوي والمهني مع دراسة ميدانية، مكتب التربية لدول الخليج، الكويت.

لحام، هدية. الدجاني، سعيد .(١٩٨٤)، مقدمة في فن التمريض، ط١، دار الاندلس، بيروت، لبنان.

محمد، علي محمد. أحمد، غريب سيد. حلبي،علي عبدالرزاق .(١٩٨٣). المجتمع والثقافة الشخصية مدخل إلى علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، مصر.

المغربي،كامل محمد .(١٩٩٥). السلوك التنظيمي مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم، ط٢، دار الفكر،عمان، الاردن.

المراجع الاجنبية

Carroll, L., Sharlle .(1959). Occupational information its development and application, 3rd ed. Englewood Cliffs, Prenlice Hall 46-61.

Cherniss, C. (1989) Burnout in new professionals: along term follow- up study. Journal of Health and Human Resourccs Administration, 12(1), 11-24.

Duxbury, M. (1984). Head nurse leadership style with staff nurses burnout and job satisfaction in neonatal intensive care units. Nursing Research, 33(2), 97-101.

Elder, R. (1983). 'What another report on nursing'Nursing issues and nursing strategies for the eighties, springer publishing company.

Eumka, D.,S. (1985). Values and occupational choice, Dissertation Abstracts International, 46(2), 534.

Gilmer, B. (1971). Industrial and organizational psychology, Mc Graw-Hill Book company, copy wright, New York.

Grossman, D., Arnold, L., Sullivan,J., Cameron, E., and Munro, B.(1989). "High School Student's Preceptions of Nursing As A Career" Nursing Education, . 28 (1) 18-19.

Grunberg, M.& wall, T. (1988). Social Psychology and organizational Behavior, John Wiley and sone, chichester.

Hamdy, M. Guimei, K., and Nabawy, M., (1984) "Factors Associated with Employment and conditions of work of Nursing personnel in Egypt" Tanta Medical Journal, 12(1), 45-56.

Herzberg, F., Mausnen, B. & Synderman,B. (1985) . The Motivation to work , 2nd ed, John Wiley sone, Inc. New York.

Herr, E. and Cremer, S. (1984). Career guidance and counselling theory the life of span systematec approches, little Broen company, Bosten, 2nd E.

Jamal, M. (1981). Shift work related to job attitudes,social participation and withdrawal behavior: Astudy of nurses and industrialworkers , Personal psychology, 34 (3), 535-547.

John, W. & keith, D. (1989). Job staisfection in ;Human behavioral at work (8th.ed), McGraw -Hill,New York.

Kozier, B., Erb, G., Blais,k. wilkinson, J.M.& leuven, K.V. (1998). Fundamentals of nursing concepts, process and practicc, 5ed. copyright, addison wiesley longman.

Lambeth,J.D.(1986). Astudy of the job satisfaction of public haelth snitarions in six southern states. Journal of Environmental Health,49,270-273.

Lottinville, E. and Scherman A. (1988). Job satisfaction of married, divorced and single working woman in medical setting, The carcer Development Quarterly, 37 (3), 165-176.

Oleckno, W.A., and Blacconiere, M. J. (1987). Job satisfaction astudy of country environmental health practitioners, in illinois. Journal of Environmental Health, 50,66-72.

Moon, L.Y. (1985)- AReview of cross cultural studies on maral judgment development using the defining issuse test,American Educational Reseearch Association Annual Convention, Chicago,March,31.

Norman, E. (1989). Work values of employed men and women, Dissertation Abstracts international, 49(7), 1984.

Rogers, E. (1964). "Reveille in nursing" F, A. Davis Company, philadelfhia.

Rokeach, M.(1973). The Nature of Human Values, The free press, New York.

Skagges, W. J. (1988). Work values of faculty members in selected small leberal Arts colleges.DissertationAbstracts International, 48(8), 2001.

Snyder, R.A, & Mayo, F.(1991). Single versus multiple causes of the age-job satisfaction relationshp, Psychological Reports, 68,1255-1262.

Suliman,W.A.&Abu.Gharbieh,P.(1996).Jordaniannurses:Jopdissatisfaction and anticipated with drawal from Practice, Dirasat- Medical and Biological science , 23(2) 76-87.

Wandelt, A., Hales, D., Merwin, M., Olsson, G., Pierce, M., and "Widdowson, R.(1980). "Conditions Associated with Registered Nurse's Employment in Texas: Unpublished paper center of Research, School of Nursing, the University of Texas, Austin.

Ward, R., T. (1986). Personality and work value characteristics of successful aviation safety officers In the united state marine corps, Dissertation Ab stracts International, 47(2), 383.

Weiner, G. (1989). Descriptive study of relationships between teacher work values and teacher effectiveness, Dissertation Abstracts International, 50(2), 2018.

Weisman, C.(1980). Job satisfaction among hospital nurses: along studinal study, Health Services Research, 341-363.

Wolman, B.B. (1975). Dictionary of Behavioral Science, The Macmillan press Ltd,London.

Zunker, V.G.(1981). Career Counseling: Applied concepts of life planning. Its Brook ide Publishing Company Books.

بسم الله الرحمن الرحيم

ملحق رقم (١)

مقياس سوبر للقيم المهنية

جامعة مؤتة

كلية العلوم التربوية

قسم علم النفس/ الارشاد النفسي والتربوي.

أختي الممرضة، اخي الممرض.....

إن هذا الاستبيان يخدم دراسة تهدف للتعرف على هرم القيم المهنية لقطاع التمريض، لذا ارجو التكرم بالاجابة على فقرات المقياس بدقة وموضوعية.

يتألف الاستبيان من٤٥ فقرة يرجى قراءة كل فقرة ووضع اشارة (X) في خانة الاجابة التي تراها مناسبة لك لتجيب على تلك الفقرة وتحدد مستوى أهمية تلك الفقرة بالنسبة لك، مع العلم أن المعلومات المدونة ستكون لاغراض الدراسة فقط.

كما وأرجو التكرم بوضع دائرة حول الرقم الذي يطابق حالتك حسب النقاط التالية:-

١- التصنيف التمريضي:- ١-قانوني ٢-مساعد

٢-الجنس: ١-ذكر ٢-أنثى

٣-الخبرة العملية في التمريض:- ١-خبرة من سنة الى اربع سنوات

٢- خمس سنوات فاكثر.

٤- الدخل الشهري: ١-اقل من ٢٠٠ دينار

٢-اكثر من ٢٠٠ دينار.

الباحث: نايف سالم الطراونة / ماجستير ارشاد نفسي وتربوي

فقرات المقياس

العمل الذي تفضله هو العمل الذي:...

الرقم	الفقــــــرات	هامة جداً	هامة	متوسطة الاهمية	قليلة الاهمية	عديمة الاهمية
-١	يتيح لك الاستمرار في حل مشاكل جديدة					
-٢	يتيح لك مساعدة الاخرين					
-٣	تستطيع فيه أن تحصل على ترفيع(ترقيه)					
-٤	تتطلع فيه بلهفة وشوق إلى تطورات في مهنتك					
-٥	تحصل فيه على حرية العمل					
-٦	تحصل فيه على مكانة في مجال تخصصك					
-٧	تحتاج فيه إلى توفر قدرات فنية					
-٨	تكون فيه عضواً في جماعة الرفاق					
-٩	تعلم أن عملك فيه سيدوم					
١٠	تستطيع أن تكون فيه الشخص الذي تحب أن تكون					
-١١	تجد فيه رئيساً عادلاً					
١٢	ترضى فيه من الطريقة التي تم بها انجاز عملك					
-١٣	تشعر فيه بانك انجزت يوم عمل جيد.					
١٤	يكون لك فيه السلطة على الآخرين					
-١٥	يتيح لك أن تجرب فيه افكاراً أو اقتراحات جديدة					
-١٦	تبتكر فيه شيئاً جديداً					
-١٧	تعرف من النتائج فيما إذا كنت قد قمت بعمل جيد أم لا					
-١٨	يكون فيه مديرك معقولاً.					
-١٩	تشعر فيه أن وضعك الوظيفي غير مهدد					
-٢٠	تضيف فيه جمالاً إلى العالم					
-٢١	تتخذ فيه قراراتك بنفسك.					
-٢٢	تحصل فيه على زيادة في الراتب تتمشى مع تكاليف المعيشة					
-٢٣	تجد فيه القدرات القيادية					
-٢٤	تستخدم فيه القدرات القيادية					

الرقم	الفقــــــرات	هامة جداً	هامة	متوسطة الاهمية	قليلة الاهمية	عديمة الاهمية
-٢٥	تجد فيه قاعات استقبال كبيرة أو حمامات وتجهيزات أخرى					
-٢٦	تعيش فيه حياتك التي تريد دون أن تؤثر على عملك					
-٢٧	تكون فيه صداقات مع زملاء العمل.					
-٢٨	تعلم بان الاخرين يعتبرون عملك فيه مهم.					
-٢٩	لا تعمل فيه نفس الشيء طوال الوقت.					
-٣٠	تشعر فيه أنك ساعدت شخصاً آخر.					
-٣١	تسهم فيه باسعاد الاخرين.					
-٣٢	تعمل فيه اشياء مختلفة كثيرة.					
-٣٣	تكون فيه قدوة للآخرين.					
-٣٤	تكون فيه اتصالات جيدة مع زملائك.					
-٣٥	تعيش فيه الحياة التي تستمتع بها اكثر من غيرها.					
٣٦	يكون محيطه جيد الاضاءة، هادىء نظيف واسع.الخ...					
-٣٧	تخطط فيه عمل الآخرين وتنظمه					
-٣٨	تحتاج فيه أن تكون واعياً ومتيقظاً.					
-٣٩	يكون فيه راتبك كافياً، للعيش الكريم					
-٤٠	تكون فيه سيد نفسك.					
-٤١	تصنع فيه منتجات جذابة.					
-٤٢	تطمئن فيه لوجود عمل آخر في الوزارة لو انتهى عملك الحالي					
-٤٣	يكون فيه مشرف العمل مراعياً لمشاعر الاخرين.					
-٤٤	تطلع فيه على ثمار جهودك.					
-٤٥	تساهم فيه بافكار جديدة					